



KANDIDAT

9034

PRØVE

HIS4090 1 Masteroppgave i historie

Emnekode	HIS4090
Vurderingsform	Individuell skriftlig oppgave
Starttid	20.05.2020 10:00
Sluttid	29.05.2020 14:30
Sensurfrist	--
PDF opprettet	09.09.2020 15:15
Opprettet av	Monika Birkeland

i

Praktisk informasjon

Praktisk informasjon, HIS4090/L Masteroppgave i historie

- Formelle krav til masteroppgaven, se [regler og retningslinjer for masteroppgaven i historie](#) på emnesiden: <https://www.uio.no/studier/emner/hf/iakh/HIS4090/>
- Oppgaven skal leveres i DUO (via StudentWeb) og her i INSPERA, dette skal være **den samme filen**.
- Kommisjonsoversikten publiseres på emnesiden til HIS4090 i løpet av uke 23.
- Sensur kunngjøres innen utgangen av 23. juni
- Karakteren vil da være tilgjengelig på StudentWeb.
- Alle kandidater får tilsendt en skriftlig begrunnelse på studenteposten sin.
- Dersom man vil påklage resultatet, kan dette gjøres via StudentWeb **innen tre uker** etter at resultatet er publisert der.

1

Ny oppgåve

Her laster du opp PDF'en av masteroppgaven din.

Filen kan ikke være større enn 1 GB og skal være den samme versjonen du har levert i DUO (StudentWeb).



Din fil ble lastet opp og lagret i besvarelsen din.

Last ned

Fjern

Erstatt

Filnavn:	Lange, Alexander Fossen - masteroppgave, vår 2020.pdf
Filtype:	application/pdf
Filstørrelse:	932.54 KB
Opplastingstidspunkt:	29.05.2020 14:16
Status:	Lagret

Besvart.

DEN SOLIDARISKE PETROLEUMSKAPITALIST

Statoil som vordende og dominerende arbeidsgiver på den norske
kontinentalsokkelen, 1977-1990



Alexander Fossen Lange

Masteroppgave i historie, vår 2020

Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH)

Universitetet i Oslo (UiO)

Forord

Å skrive denne masteroppgaven har vist seg som en utrolig givende og utfordrende erfaring. Jeg vil først og fremst rette en stor takk til min veileder Einar Lie, som med sin omfattende faglige innsikt og sine gode råd har vært til stor hjelp gjennom hele prosessen. Jeg setter i det hele tatt også stor pris på å ha fått være en del av prosjektet om Statoils historie 1972-2022 med denne oppgaven, og jeg vil takke alle deltakere på prosjektet for gode møter som har gitt meg mye god motivasjon de siste to årene. I den forbindelse vil jeg særlig rette en takk til stipendiat Eivind Thomassen, som med sine gode tilbakemeldinger og kunnskap om det norske trepartssamarbeidet har utfordret meg på konstruktivt vis i mitt møte med en vanskelig tematikk. Jeg vil også takke ansatte i Arkivverket og Equinor som har hjulpet meg med tilgangen til arkivmateriale. Dette er særlig med tanke på de vanskelige forholdene som har ligget til grunn under COVID-19-pandemien våren 2020. De som har stilt til intervju fortjener også en stor takk for å ha gitt sine perspektiver. Til slutt vil jeg takke min nære familie og samboeren min Johanne, som har vært en uvurderlig støtte i det krevende arbeidet med oppgaven.

Alexander Fossen Lange, 29.05.2020

Forkortelser

BU/AMU – Bedrifts- og Arbeidsmiljøutvalget i Statoil

DNA – Det Norske Arbeiderparti

H – Høyre

HL – Hovedledelsen i Statoil

LO – Landsorganisasjonen i Norge

N.A.F. – Norsk Arbeidsgiverforening

NHO – Næringslivets Hovedorganisasjon

NIF – Norske Sivilingeniørers Forening

NITO – Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon

NOAF – Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (til 1986), Norsk Oljeindustri
Arbeidsgiverforening (fra 1986)

NOPEF – Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund

NSOC – North Sea Operators Committee

O&A – Organisasjon- og Administrasjonsavdelingen i Statoil

OAF – Operatøransattes forbund

OFS – Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (til 1982), Oljearbeidernes
Fellessammenslutning (fra 1982)

OLF – Oljeindustriens Landsforening

P&O – Personal- og Organisasjonsavdelingen i Statoil

PPCNEC – Phillips Petroleum Company Norway Employee Committee

RF – Stiftelsen Rogalandsforskning

SAF – Statens Arbeidsgiverforening

SaF – Statfjordarbeidernes forening (til 1987), Statoilansattes forening (etter 1987)

SAK – Statoilansattes klubb

YS – Yrkesforbundenes Sentralorganisasjon

Innhold

Forord	iii
Forkortelser	iv
Innhold	v
Innledning	1
Historisk bakgrunn og historiografi	2
Teori, metode og kilder	6
Den norske arbeidslivsmodellen	7
Oljesystemet	11
Kilder	15
Oppgavens struktur	16
1. Tidlige spilleregler på norsk sokkel	18
Oljevirkksomheten og kulturmøtene	19
Operatørselskapene, LOs vanskeligheter på sokkelen og dannelsen av OFS	22
Delkonklusjon: En virksomhet med egne spilleregler	27
2. Fornorskingsvisjoner	30
De første skrittene mot etableringen av NOAF	30
Det forretningsmessige utgangspunktet for Statoils holdning	33
Veien forbi SAF og inn i N.A.F.	38
Driftsoperatørene og oljearbeideropprøret	42
Johnsen, Lied og den norske arbeidslivsmodellen	45
Delkonklusjon: På vei inn i en organisert kapitalisme	48
3. Lønnsdoktrine og veksttakt	50
Lønnsdoktrinen – hvem, hva og hvorfor?	51
Oppgjøret i 1982, det styrkede NOAF og landlønnsrelasjonen	54

Oljearbeiderne, NOAF og lønnsdoktrinens slør	58
Statoil, de catering-ansatte og ansiennitetsspørsmålet	62
Det ambisiøse Statoil og oljesystemet.....	66
Delkonklusjon: Posen og sekken.....	70
4. Omorganisering, lønnslover og streik	72
Lederskiftet, fagforeningene og Norviks Statoil	73
Veien mot et effektivisert Statoil	76
Det nye forhandlingsklimaet og '90-oppgjøret	84
Streiken.....	89
Delkonklusjon: En solidarisk petroleumskapitalist?	93
Konklusjon.....	95
Kilder.....	102

Innledning

I siste halvdel av 1980-tallet ble Statoil over nokså kort tid driftsoperatør på to av de største oljefeltene i Nordsjøen. Selskapets første operatørskap ble fullbyrdet i desember 1986, da det satte i gang produksjon over de ennå urørte oljereservene i Gullfaks-feltet.¹ En måned senere hadde Statoil tatt over tre plattformer på det gigantiske Statfjord-feltet fra amerikanske Mobil, og i februar 1987 og november 1989 ble Gullfaks-organisasjonen utvidet.² Det innebar at det ved tiårsskiftet også her sto tre produserende plattformer i Statoil-regi.

Startskuddene for disse operatørskapene markerte utvilsomt noen tungtveiende øyeblikk i norsk oljehistorie. Nå var tiden inne for at den norske statens oljeselskap selv skulle hente opp olje fra havbunnen. 1986-89 er imidlertid også noen viktige og spesielle år fordi Statoil da ble en helt sentral aktør i videreutviklingen av arbeidslivsrelasjonene offshore.

Disse hadde nemlig vist seg som de sannsynligvis aller mest konfliktpregede i Norge etter andre verdenskrig.³ Nordsjøen var arenaen for en massiv streikebølge i overgangen fra 1970- til 1980-tallet, og som reaksjon hadde norske myndigheter i årene etter brukt tvungen lønnsnemnd for å få lønnsoppgjørene i land.⁴ Statoil trådte med sine operatørskap med andre ord inn i arbeidslivsrelasjoner som på ingen måte var elegant integrert i en «norsk» arbeidslivsmodell som ellers var sterkt karakterisert av fredelige oppgjør og organisasjonsfrihet.⁵ Dette fikk selskapet i praksis merke ganske raskt da det selv tok valget om å gripe aktivt inn mot ulovlig streikende oljearbeidere i 1990.⁶

Denne oppgaven omhandler nettopp Statoils inngang som arbeidsgiver offshore, fra da selskapet i 1977 inntok en aktiv rolle i organiseringen av arbeidsgiverne på sokkelen, og fram til det som en etablert arbeidsgiver i Nordsjøen reagerte resolutt på oljearbeiderstreiken i

¹ Store norske leksikon, s.v. «Gullfaks,» av Nils H. Lundberg, Gunleiv Hadland og Ola Nordal, 27.09.2019. <https://snl.no/Gullfaks>.

² Helge Ryggvik, «Statoil og kollektivet.» *Arbeiderhistorie* 16 (2012): 57; Equinor. «Gullfaks.» Frigitt 07.11.2019. <https://www.equinor.com/no/what-we-do/norwegian-continental-shelf-platforms/gullfaks.html>.

³ Helge Ryggvik og Marie Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, red. Norsk Petroleumsforening, bind 3, Norsk oljehistorie (Oslo: Ad Notam Gyldendal, 1997), 232-33.

⁴ Ådne Cappelen, «Hovedavtalen og inntektspolitikken.» i *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, red. Trond Bergh (Oslo: LO, NHO, 2010), 285-86.

⁵ Roar Flåthen og John G. Bernander, «Forord.» *ibid.* Trekkene ved denne «modellen» kommer jeg tilbake til. Her viser jeg til en passus om den skrevet av to tidligere ledere for de norske hovedorganisasjonene, da i form av å være et uttrykk for hva partene selv mener er karakteristisk ved modellen.

⁶ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 302.

1990. Det vesentlige her er selskapets navigasjonsmønster i et spenningsforhold mellom den norske arbeidslivsmodellen og en rekke spesielle forutsetninger for arbeidslivsrelasjoner innenfor oljevirkksomheten. Ut fra dette er den overordnede problemstillingen for denne oppgaven følgende: *Hvordan nærmet Statoil seg sin tiltagende arbeidsgiverrolle offshore i perioden 1977-1990? Akkurat hvorfor denne tilnærmingen ble som den ble, blir naturligvis også en sentral del av analysen.*

Historisk bakgrunn og historiografi⁷

Statoil ble etablert ved stortingsvedtak den 14. juni 1972 for å sikre den norske statens forretningsmessige interesse på kontinentalsokkelen.⁸ Dette var ikke så spesielt i en internasjonal sammenheng; det skjedde nemlig i en tidsperiode da det ble etablert statlige oljeselskaper også i mange andre oljeproduserende land.⁹ Samtidig må etableringen forstås i lys av det politiske klimaet i Norge på denne tiden. Særlig opptakten til folkeavstemningen om norsk medlemskap i det Europeiske Fellesskap (EF) er interessant som et bakteppe. Nei-siden, som gikk seirende ut, satte her et bredt ønske i den norske befolkningen om nasjonal selvvråderett høyt på dagsorden, og internasjonale kapitalkrefter lå sentralt i fiendebildet.¹⁰

Den internasjonale oljeindustrien passet nok spesielt godt inn her. Den var nemlig særlig dominert av syv store internasjonale oljeselskaper, de såkalte «syv søstre», som høstet mesteparten av de økonomiske fruktene fra verdens oljereserver.¹¹ Etableringen av Statoil var således et politisk trekk som skulle sørge for at slike utenlandske selskaper ikke skulle få høste brorparten av den fremtidige norske oljeformuen.

Det statlige, norske oljeselskapet ble spydspissen i en oljepolitikk som var usedvanlig proteksjonistisk i norsk sammenheng, der det historisk sett heller har vært ikke-diskrimineringsprinsipper som har gjort seg gjeldende i industri- og næringspolitikken.¹² Statoil ble allerede de første årene sterkt favorisert i konsesjonspolitikken, og ble ikke minst et redskap for myndighetene når det gjaldt å åpne for at eksisterende norsk industri fikk en

⁷ Denne delen av innledningen bygger til en viss grad på de historiografiske redegjørelsene til Smith-Solbakken (1997) og Gunnarsen (2012).

⁸ Tore Jørgen Hanisch og Gunnar Nerheim, *Fra vantro til overmøt*, red. Norsk Petroleumsforening, bind 1, Norsk oljehistorie (Oslo: Leseselskapet, 1992), 266-69.

⁹ Francis Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge* (Oslo: Universitetsforlaget, 1999), 28.

¹⁰ Einar Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905* (Oslo: Universitetsforlaget, 2012), 147.

¹¹ Hanisch og Nerheim, *Fra vantro til overmøt*, bind 1, Norsk oljehistorie, 15-17.

¹² Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 27. Sejersted omtaler Statoil som uttrykket for en «nymerkantilistisk privilegiepolitikk».

inngang til oljevirkksomheten som leverandører.¹³ Overfor de utenlandske selskapene var en slik politikk mulig blant annet fordi den norske kontinentalsokkelen – i motsetning til mange andre oljereserver i verden, blant annet i Midtøsten – var i et politisk stabilt område, og oljeprisen kom dessuten opp på et historisk høyt nivå i 1973, noe som forsterket incentivene til å investere.¹⁴ Selskapene skulle jo ikke skremmes bort; det var viktig for norske myndigheter at kompetansen i disse selskapene ble sikret ved at de fikk drive virksomhet på sokkelen, slik at også denne kunne komme den unge oljenasjonen Norge til gode.¹⁵

Det er særlig amerikanske oljeselskapers dominans i oppbygningen av den norske oljevirkksomheten som har dannet bakteppet for historiografien om arbeidslivsrelasjonene på norsk sokkel. Det er i all hovedsak den manglende oppslutningen om Landsorganisasjonen i Norge (LO) blant oljearbeiderne, og dermed også vanskelighetene ved å implementere norske arbeidslivstradisjoner og lønnsforhandlingssystemer, som har vært gjenstand for oppmerksomhet i denne sammenhengen. Den første systematiske forskningen på temaet ble utført av en rekke samfunnsvitere i Stiftelsen Rogalandsforskning (RF) på 1980-tallet, der det særlig ble pekt på manglende *institusjonalisering* som hovedårsak til at organisasjonsforholdene på sokkelen var svært uoversiktlige og konfliktnivået høyt.¹⁶ For disse forskerne, så vel som Svein S. Andersen og Gunnar Sunde, var et innslag av amerikansk arbeidslivskultur – en «amerikanisering» – spesielt avgjørende som bakgrunnsfaktor.¹⁷

Dette dannet bakteppet for Marie Smith-Solbakkens doktoravhandling *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller* fra 1997, som også ble mye av hovedgrunnlaget for delene om arbeidslivsrelasjoner i det tredje bindet av Norsk Oljehistorie, *Blod, svette og olje*, fra samme år, som hun skrev sammen med Helge Ryggvik.¹⁸ Disse arbeidene er, i motsetning til forskningsrapportene fra RF, preget av en historisk tilnærming til arbeidslivsrelasjonene på sokkelen, og kulturmøtet blir sett på som en endringsprosess der flere påvirkningsfaktorer var i et dynamisk samspill med hverandre.¹⁹ I sin avhandling deler

¹³ Hanisch og Nerheim, *Fra vantro til overmøt*, bind 1, Norsk oljehistorie, 301-06, 40.

¹⁴ Ibid., 458. Det er viktig å påpeke at det samtidig også ble bygget opp statlige oljeselskaper i Midtøsten, noe som også må ha bidratt til at de store oljeselskapene vendte blikket nordover.

¹⁵ Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 16-18.

¹⁶ Rapportene fra RF er mange, men blant de mest dekkende er Hilde Rasmussen, red. *Arbeidskonflikter i norsk oljevirkksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89 (Stavanger: Rogalandsforskning, 1989). Det er i all hovedsak denne jeg legger til grunn i denne oppgaven. Når det gjelder hva disse forskerne la i begrepet institusjonalisering, peker de primært på de sterkt sentraliserte hovedorganisasjonene i norsk arbeidsliv som indikatorer på dette. Dette kommer jeg tilbake til.

¹⁷ Ibid.; Marie Smith-Solbakken, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller* (Trondheim: Historisk institutt, HF-fakultetet, NTNU, 1997), 25.

¹⁸ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 11.

¹⁹ Smith-Solbakken, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, 6-9.

Smith-Solbakkens kulturmøtet inn i to deler: Det såkalte *regionale møtet* fra 1966 til 1977 og det *industrielle møtet* fra 1977 til 1986.²⁰ Ut fra dette danner hun en fortelling om at oljearbeiderne gikk fra å ha en opprørsk holdning mot norske arbeidslivstradisjoner til at de gikk inn i en «disiplineringsprosess» – en prosess som her særlig ses på som en følge av de store statlige inngrepene i lønnsoppgjørene i 1980-årene.²¹

Smith-Solbakkens tolkning har i ettertid fått stå ganske uimotsagt, i alle fall fra faglig hold. Terje Johansen foreller i sin historie om LO-forbundet Norsk Olje- og Petrokjemisk Forbund (NOPEF) fra 2009, *Kampen om oljearbeiderne*, om en ganske tilsvarende prosess, der NOPEF ut på 1980-tallet langt på vei vant kampen om oljearbeidernes oppslutning mot den opprørske fagforeningen Oljearbeidernes Fellessammenslutning (OFS).²² Det nærmeste man kommer en kritikk av disiplineringsnarrativet er nok Harald Gunnarsens masteroppgave *Fagforeininga som ikkje lét seg temje – OFS og dei oljeindustrielle relasjonane 1973-1997* som ble levert høsten 2012 ved Institutt for samfunns- og organisasjonsvitenskap ved Universitet i Bergen. Her tar Gunnarsen utgangspunkt i Smith-Solbakkens antakelse om kulturmøtene som en endrings- og interaksjonsprosess, men argumenterer samtidig for en sterkere kontinuitet når det gjelder de opprørske holdningene i OFS.²³ Dermed argumenterer han altså *mot* at det foregikk en disiplineringsprosess som Smith-Solbakken beskriver.²⁴ Han anvender et utpreget samfunnsvitenskapelig interaksjonsteoretisk perspektiv, og samspillet mellom amerikansk og norsk arbeidslivskultur ses på som et dialektisk påvirkningsforhold mellom internasjonal påvirkning og norske særtrekk.²⁵

En sentral faktor særlig i Ryggvik og Smith-Solbakkens bok er at de første oljeselskapene på norsk sokkel, som altså i all hovedsak var amerikanske, i utgangspunktet var svært fagforeningsfiendtlige.²⁶ Det er likevel ingen tvil om at det er arbeidstakersiden som har fått mest oppmerksomhet i den historiske litteraturen om arbeidslivsrelasjonene innenfor norsk oljevirksomhet. Dette gjenspeiler en generell angivelig trend i internasjonal litteratur om arbeidslivsrelasjoner der det generelt er skrevet ganske lite, både empirisk og teoretisk, om arbeidsgiverorganisering.²⁷

²⁰ Ibid., 11-13.

²¹ Ibid., 353.

²² Terje Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie* (Stavanger: Wigestrands Industri Energi, 2009), 231-34, 40-41, 44-45.

²³ Harald Gunnarsen, «Fagforeininga som ikkje lét seg temje. OFS og dei oljeindustrielle relasjonane 1973-1997» (Masteroppgave, Universitetet i Bergen, 2012), 67-68, 157.

²⁴ Ibid., 13, 132, 57.

²⁵ Ibid., 43.

²⁶ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 141-42.

²⁷ John R. Bowman, «Achieving Capitalist Solidarity: Collective Action among Norwegian Employers.» *Politics & Society* 26, nr. 3 (1998): 304.

Et viktig unntak som fungerer som et utgangspunkt for denne oppgavens problemstilling er imidlertid Ryggviks artikkel «Statoil og kollektivet» fra 2012. Også her ligger en antakelse om en slags amerikanisering i forgrunnen, og Ryggvik argumenterer for at Statoils tilnærming til arbeidsgiverrollen, særlig slik den kom til uttrykk gjennom mellomledersjiktet, hadde en viktig del av sin bakgrunn i amerikansk ledelseskultur.²⁸

I dette ligger det kort oppsummert et argument for at Statoil tillate hver enkelt arbeidstaker et *individuell* ansvar for sin egen arbeidshverdag fremfor å legge en anerkjennelse av arbeiderne som demokratisk forankret *kollektiv* til grunn for relasjonen, som Ryggvik peker på som mer typisk innenfor norske arbeidslivsrelasjoner.²⁹ Han ser dermed på Statoils reaksjon på oljearbeiderstreiken i 1990 som et fremstøt mot arbeiderkollektivet; et effektivt og offensivt mellomledersjikt, så vel som et strengt oppsigelsesregime som kom til live i forbindelse med streiken, brukes i argumentasjonen for at oljearbeidernes kollektive, demokratiske uttrykk for sin makt på arbeidsplassen ble betydelig svekket under og etter streiken.³⁰ Det er verdt å påpeke at dette står igjen som en eksplisitt kritikk av nyliberalisme ettersom Ryggvik beskriver en maktforskyvning vekk fra tillitsmannsapparatet i fagbevegelsen, som han ser på som et helt sentralt element i norske arbeidslivsrelasjoner.³¹

En tilsvarende kritikk er langt på vei videreført i hans artikkel i Touraj Atabaki, Elisabetta Bini og Kaveh Ehsanis antologi *Working for Oil: Comparative Social Histories of Labor in the Global Oil Industry* fra 2018: «Norwegian Oil Workers: From Rebels to Partners in the Tripartite System». Redaktørene i denne boka tar utgangspunkt i det de anser som en synkende internasjonal faglig interesse for arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirksomhet.³² Ehsani knytter dette opp mot en nyliberalistisk historiografisk trend der man, særlig siden 1980-tallet, har flyttet oppmerksomheten vekk fra selve verdiskapningen i den internasjonale oljevirksomheten. Der virksomheten ofte har blitt studert i lys av konsekvensene ressursen har for geopolittikk og global økonomi, har en nødvendig oppmerksomhet mot de sosiale forholdene rundt oljeproduksjon formodentlig ofte uteblitt. Dette har dannet grunnlaget for denne sosialhistoriske fremstillingen om oljearbeidere i en rekke oljeproduserende land.³³ Når

²⁸ Ryggvik, «Statoil og kollektivet», 62-63.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid., 59-60. Begrepet «arbeiderkollektivet» henter Ryggvik fra Sverre Lysgaards bok med samme navn fra 1961, og beskriver «hvordan arbeidere på en produksjonsbedrift danner en slags motmakt av uformelle nettverk vis a vis formenn og bedriftsledelse» (se side 51).

³¹ Ibid., 49.

³² Touraj Atabaki, Elisabetta Bini & Ehsani Kaveh, «Introduction.» i *Working for Oil: Comparative Social Histories of Labor in the Global Oil Industry*, red. Touraj Atabaki, Elisabetta Bini & Ehsani Kaveh (Palgrave Macmillan, 2018), 1.

³³ Kaveh Ehsani, «Disappearing the Workers: How Labor in the Oil Complex Has Been Made Invisible.» ibid., 26-27.

det gjelder Ryggviks artikkel om oljearbeiderne i Norge, resonnerer denne godt med Smith-Solbakkens disiplineringsnarrativ, og de norske oljearbeiderne blir sett på som et nokså spesielt tilfelle med tanke på at de nettopp har gått inn i en slik disiplinering og sånn sett har alliert seg med arbeidsgiverne og det norske trepartssamarbeidet.³⁴

Om man legger disse redaktørenes forståelse av den internasjonale litteraturen til grunn, kan man nok konstatere at Smith-Solbakken, med sin doktoravhandling, sørget for at den norske historiografien om arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirksomheten kom denne i forkjøpet. Med RFs rapporter bak seg bærer denne helt klart preg av å være en sosialhistorisk fremstilling. Ryggvik, og også Gunnarsen, har bygget videre på dette og hentet inn nye elementer, og førstnevnte har altså i større grad også plassert Statoil mer aktivt inn i historien om arbeidslivsrelasjonene. Statoils helt sentrale arbeidslivsrolle innenfor norsk oljevirksomhet gjør det imidlertid betimelig å foreta en inngående økonomisk-historisk studie av denne som også baserer seg på selskapets eget arkivmateriale.

Teori, metode og kilder

I denne oppgaven vil jeg derfor analysere selskapets arbeidsgiverrolle og se på hvordan Statoil som et oljeselskap nærmet seg denne med blick på den sterkt koordinerte lønnsdannelsen i norsk arbeidsliv. Dette er nemlig svært interessant i lys av at det i prinsippet er en uforholdsmessig høy inntjeningsevne innenfor oljevirksomheten. Det kan derfor i det hele tatt være meningsfullt å anse oljevirksomheten som en *tredje* sektor som kommer i tillegg til tradisjonell konkurranseutsatt sektor og skjermet sektor. Dette ble gjort i Norge allerede i slutten av 1970-årene i analysene til det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.³⁵ Økonomene Warner Max Corden og J. Peter Neary har i forlengelse av en slik antakelse pekt på hvordan økt oljevirksomhet både tar til seg mye arbeidskraft fra eksisterende konkurranseutsatte næringer (*ressursvridningseffekt*) og skaper et inflasjons- og etterspørselspress i økonomien som styrker valutaen og svekker konkurranseevnen (*inntektseffekt*).³⁶ I Norge har det vist seg som særlig relevant hvordan lønnspresset, særlig

³⁴ Atabaki, «Introduction,» 6; Helge Ryggvik, «Norwegian Oil Workers: From Rebels to Partners in the Tripartite System.» ibid. (Cham: Springer International Publishing).

³⁵ Eivind Thomassen og Lars Fredrik Øksendal, *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017* (Oslo: Pax, 2017), 109. Like fullt påpeker Thomassen og Øksendal at ekspertene i dette utvalget ikke viet lønsspørsmålet særskilt oppmerksomhet i denne sammenheng.

³⁶ Warner Max Corden og J. Peter Neary, «Booming Sector and De-Industrialization in a Small Open Economy.» *Economic Journal* 92, nr. 368 (1982). I norsk akademia har et slikt perspektiv eksempelvis blitt anvendt i Ragnar A. Torvik, «Virkninger av finanspolitikken på aktivitet, omstilling og vekstevne,», red. Finansdepartementet (2016).

gjennom de mange konfliktene, har skapt betydelige utfordringer for den norske lønnsdannelsen for øvrig fordi det legger til rette for lønssmitte i retning annen industri.³⁷

Som utgangspunkt for analysen i denne oppgaven anvender jeg to teoretiske rammeverk for å forstå arbeidslivsrelasjonene som ligger til grunn for henholdsvis den norske lønnsdannelsen og oljevirksomheten. Jeg vil nå forklare disse rammeverkene. Problemkomplekset vil i det store og det hele dreie seg om en disharmoni mellom spillereglene i en spesiell næring, som altså er preget av enorme grunnrenteinntekter, og de i en lønnsdannelsespraksis som i stor grad – dog ikke alltid – har fungert på tvers av mange industrier og næringer. Det er i dette spenningsforholdet jeg plasserer Statoil; hvordan ble selskapets arbeidsgiveransvar preget av disse to settene med spilleregler?

Den norske arbeidslivsmodellen

Grunnlaget for den konvensjonelle norske lønnsdannelsespraksisen forstår jeg i denne oppgaven gjennom det jeg velger å kalle «den norske arbeidslivsmodellen».³⁸ Som en teoretisk størrelse er denne «modellen» blitt gjenstand for en omfattende fagdebatt på tvers av flere disipliner, der de sterke hovedorganisasjonene og deres tette bånd til staten og dens økonomiske politikk peker seg ut som gjennomgående fokuspunkter.³⁹ I denne oppgaven er jeg primært interessert i teorien som i størst grad omhandler arbeidsgivernes økonomiske interesse og rolle i modellen, og jeg bruker Erling Barth, Karl-Ove Moene og Michael Wallersteins bidrag til Makt- og Demokratiutredningen fra 2003 som utgangspunkt. Følgelig vil jeg altså også først og fremst ta for meg økonomiske spørsmål og kun se på spørsmål knyttet til for eksempel arbeidsmiljø og sikkerhet sekundært. Det er ikke dermed sagt at sistnevnte faktorer ikke er viktige, snarere tvert imot, og det er også derfor det er behov for å avgrense; arbeidsmiljø- og sikkerhetsregimene i norsk oljevirksomhet har en omfattende og spennende historie i seg selv, og denne vil naturligvis også tangere det jeg fokuserer på.⁴⁰

³⁷ Se for eksempel Cappelen, «Hovedavtalen og inntektspolitikken,» 285-86; Svein Longva, «Frontfagsmodell og lønnsdannelse i en globalisert verden.» i *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedsoverenskomsten 100 år* (Oslo: Pax Forlag 2007), 156.

³⁸ Avhengig av hvilke elementer i «modellen» man legger til grunn og hvilken kontekst den analyseres i, kan denne like godt omtales som for eksempel «den norske modellen» og «den norske forhandlingsmodellen», i tillegg til at den også kan omtales som et nordisk fenomen. I denne oppgaven omtaler jeg «den norske arbeidslivsmodellen» i forlengelse av at arbeidslivsrelasjonene, i et økonomisk perspektiv, står i fokus snarere enn for eksempel velferdssystemene i Norge og de nordiske landene. Men dette henger altså sammen, og det mer makroøkonomiske perspektivet er ikke minst også et hovedtema i Barth, Moene og Wallersteins fremstilling.

³⁹ Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 105.

⁴⁰ For en utførlig omtale av temaet, se for eksempel Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 147-231, 351-432.

Uansett: Barth, Moene og Wallerstein peker på *sentraliseringen* i den norske lønnsdannelsen som avgjørende, og hvordan *koordinering* på tvers av både bedrifter og yrkesgrupper legger opp til en såkalt lønssammenpressing.⁴¹ De kontrasterer en slik lønnsdannelsespraksis, som de kaller «solidarisk lønnspolitik» og anser som typisk for de skandinaviske landene, med mer desentraliserte lønnsforhandlinger. I sistnevnte tilfelle vil høyproduktive bedrifter og bransjer gi høyere lønninger enn de mindre produktive, og lokal forhandlingsmakt vil være avgjørende. Forfatterne mener dette i prinsippet fører til en urettferdig lønnsfordeling fordi likt arbeid dermed vil kunne belønnes med ulik lønn.

Barth, Moene og Wallerstein legger til grunn at det blant arbeidstakere eksisterer et rettferdighetsprinsipp som postulerer lik lønn for likt arbeid, og mener dette alltid vil komme til uttrykk innenfor et gitt forhandlingsområde. På et nasjonalt nivå vil arbeidsgiverne dermed oppleve at relativ høyproduktivitet belønnes snarere enn at lønnsutviklingen kun følger produktivitetsutviklingen i den enkelte bransje eller bedrift; høye lønnskrav uteblir på grunn av hensyn til de lavtlønte. Fordi en samlet arbeidstakerside også ønsker en reallønnsvekst som gir full sysselsetting, oppstår et «gjensidig gavebytte [mellom arbeidsgiverne og arbeidstakerne]; full sysselsetting mot lønnsmoderasjon».⁴² Lønnsmoderasjonen gir, på grunn av overskuddet det etterlater, høyproduktive arbeidsgivere muligheten til å investere i for eksempel ny teknologi. Således mener forfatterne at begge parter foretrekker lave lønnsforskjeller og koordinert reallønnsvekst, og de påpeker videre at den sterke sentraliseringen også gjør det enklere for staten å knytte sin økonomiske politikk til lønnsutviklingen i økonomien. Barth, Moene og Wallerstein peker langt på vei mot det som i RFs rapporter omtales som institusjonalisering, og anvender for så vidt også begrepet selv, men de setter altså de økonomiske sidene ved dette i sentrum.

Arbeidsgivernes gevinst har i Norge særlig kommet til uttrykk ved at lønnsdannelsen har fulgt den såkalte frontfagsmodellen. Dette innebærer at konkurranseutsatt sektor, med internasjonalt bestemte priser som særegen forutsetning, har satt rammene for lønnsdannelsen som frontfag.⁴³ Man får på den måten en lik lønnsvekst i konkurranseutsatt og skjermet sektor som følger pris- og produktivitsveksten i førstnevnte sektor. Dette har dannet og stabilisert en lønns- og prisutvikling som statistikeren Odd Aukrust har omtalt som en «hovedkurs».⁴⁴

⁴¹ De neste to avsnittene, utenom sitatet som er henvist nedenfor, bygger på Erling Barth, Karl Ove Moene, og Michael Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003 (Oslo: Gyldendal akademisk, 2003), 16-54.

⁴² Ibid., 10.

⁴³ Thomassen og Øksendal, *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, 40-43.

⁴⁴ Ibid.

Aukrust formulerte sin såkalte hovedkursteori med et ekspertutvalg i 1966.⁴⁵ Dette var etter at Borten-regjeringen som følge av et høyt prispress i økonomien hadde satt ned utvalget, et utredningsutvalg, for å finne fram til en «realøkonomisk ramme» for inntektsoppgjørene.⁴⁶ Utvalget ble forløperen til det såkalte tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene.⁴⁷ Eivind Thomassen og Lars Fredrik Øksendal omtaler dette utvalget som en «modellbygger» gjennom at det siden, gjennom sitt faglige arbeid og ekspertise, har etablert en viss forståelse for at denne realøkonomiske rammen må gjøre seg gjeldende i inntektsoppgjørene.⁴⁸

Like fullt ga imidlertid hovedkursteorien en forståelse av lønnsdannelsespraksisen som i større eller mindre grad *allerede* hadde gjort seg gjeldende i Norge; Thomassen og Øksendal advarer tidlig i sin bok om det tekniske beregningsutvalget mot å anta at frontfagsmodellen er en slags direkte implementering av teorien.⁴⁹ Ifølge Frøland har praksisen et opphav på 1950-tallet.⁵⁰ Barth, Moene og Wallerstein antyder at den går enda lenger tilbake, nærmere bestemt til LOs reaksjon på en streik i bygningsbransjen i 1928.⁵¹ Bygningsarbeiderne, som var i skjermet sektor, streiket her etter et lønnsnedslag mens de tallrike og konkurranseutsatte jern- og metallarbeiderne uansett måtte ta de lønnsmessige konsekvensene av et tilsvarende fall i de norske eksportinntektene. LO gikk da inn for å verne om jern- og metallarbeiderne på bekostning av bygningsarbeiderne, og gikk imot streiken fra sentralt hold.⁵²

Man var dermed vitne til hvordan ønsket om lønnslikhet gikk inn i interessesymmetri; det ble naturlig for arbeidstakersiden å ta utgangspunkt i konkurransesituasjonen til arbeidsgiverne. Lønssammenpressingen konstituerer dermed, som Einar A. Terjesen har beskrevet det ut fra Barth, Moene og Wallersteins teori, en fordelingsmessig *likevekt* mellom partene som ikke blitt til gjennom kalkulert politikk, men gjennom gjentatt prøving og feiling.⁵³ Likevekten tilsvare langt på vei hovedkursen Aukrust beskriver i sin teori, og henger altså sammen med bedriftenes konkurranseevne.

Barth, Moene og Wallersteins teori bryter fundamentalt med mange andre teorier om den norske arbeidslivsmodellen fordi den fremstiller modellen som et resultat av en *allianse*

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid., 20.

⁴⁷ Ibid., 20-55.

⁴⁸ Ibid., 17.

⁴⁹ Ibid., 19.

⁵⁰ Hans Otto Frøland, «Trepartssamarbeidet.» i *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, red. Trond Bergh (Oslo: LO, NHO, 2010), 246.

⁵¹ Barth, Moene, og Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*, 18.

⁵² Ibid.

⁵³ Einar A. Terjesen, «Kompromiss, allianse eller kamp: Hvorfor har vi en hovedavtale?» i *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO* red. Trond Bergh (Oslo: LO, NHO, 2010), 70-71.

mellom partene snarere enn *konflikt* mellom dem.⁵⁴ Det helt avgjørende er nettopp at modellen virker *konfliktdempende* ved at den konstituerer en *maktkonstellasjon* som verner om det man altså kan omtale som den realøkonomiske rammen for inntektsoppgjørene.⁵⁵

Lignende tolkninger finner man også lenger tilbake, blant annet i norgeshistorien til historikeren Edvard Bull d.y. Her omtaler Bull et «toppfolkenes partnerskap» som «innbyr til kompromiss snarere enn til kamp».⁵⁶ «Alle [deltar] i den organiserte kapitalisme», skriver han, og dette mener han innskrenker det faktiske handlingsrommet i politikken.⁵⁷ I denne forbindelse er det i det hele tatt verdt å understreke det faktum at den norske arbeidslivsmodellen i bunn og grunn er tuftet på grunnleggende kapitalistiske maktforhold; ikke bare legger konkurranseevnen i bedriftene føringene for selve lønnsnivået, men dette er ikke minst en forlengelse av arbeidsgivernes styringsrett som har ligget fast helt siden Norges første landsomfattende tariffavtale ble inngått i 1907.⁵⁸ Et sentralt funn hos Barth, Moene og Wallerstein er nettopp at modellen ikke innebærer en redistribusjon mellom arbeid og kapital, men en redistribusjon *innad* i arbeiderklassen; gjennomsnittslønnen fungerer fortsatt til en viss grad som grunnlag for uenigheter mellom partene.⁵⁹ Sånn sett er det god grunn til å se på modellen nettopp som et slags *kompromiss* med underliggende interessemotsetninger, slik Ryggvik også antar i «Statoil og kollektivet».⁶⁰ I mitt henseende er imidlertid det mest interessante at dette kun gjør små utslag i konfliktnivået som følge av gjensidig forståelse partene imellom, og at den i prinsippet tjener interessene til en samlet arbeidsgiverside.

Det er de økonomiske sidene ved denne «organiserte kapitalismen», slik de altså beskrives i Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori, som er særlig interessante for meg i denne oppgaven. Et viktig underliggende premiss er imidlertid nettopp at «alliansen» hviler på noen viktige historiske betingelser, og slik John R. Bowman har påpekt, gjelder dette ikke minst for arbeidsgiversiden.⁶¹ En viss solidaritet mellom arbeidsgivere, som altså må kunne sies å ligge til grunn for modellen, har ifølge både han og Barth, Moene og Wallerstein

⁵⁴ Ibid., 70-74.

⁵⁵ Barth, Moene, og Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*.

⁵⁶ Edvard Bull, *Norge i den rike verden: Tiden etter 1945*, bind 14, Cappelens Norgeshistorie (Oslo: Cappelen, 1995), 110-11.

⁵⁷ Ibid., 111.

⁵⁸ Preben Munthe, «Veien til arbeidslivets grunnlov.» i *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedsoverenskomsten 100 år* (Oslo: Pax Forlag, 2007), 107-08.

⁵⁹ Barth, Moene, og Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*, 16, 42-43.

⁶⁰ Ryggvik, «Statoil og kollektivet», 51.

⁶¹ Bowman, «Achieving Capitalist Solidarity: Collective Action among Norwegian Employers,».

nemlig ikke alltid vært så enkel å stelle i stand, selv om interessene kan virke åpenbare.⁶²

Dette danner grunnlaget for min operasjonalisering av dette teoretiske rammeverket, «den norske arbeidslivsmodellen», i denne oppgaven. Jeg vil med andre ord undersøke hvorvidt Statoils tilnærming til arbeidsgiverrollen bunnet i hensyn som rettet seg mot andre norske arbeidsgivere, og i forlengelse av det – en solidarisk lønnspolitikk og myndighetenes økonomiske politikk for øvrig. Dette ser jeg på sett og vis på som indikatorene for hvorvidt Statoil kan sies å ha vært en *solidarisk* arbeidsgiver vis-à-vis andre norske arbeidsgivere i perioden fra 1977 til 1990. Allerede tidlig i oppgaven identifiserer jeg derav en *lojalitet* i selskapet overfor spillereglene i det jeg omtaler som den norske arbeidslivsmodellen, noe som nok også vil kunne ses på som et resultat av indirekte forventninger til selskapet.⁶³ Da vil jeg også være opptatt av å tydeliggjøre Statoils *egeninteresse* ved en slik tilnærming, som særlig knytter seg til forutsigbarhet i arbeidslivsrelasjonene med tanke på konfliktnivået – da i forlengelse av selskapets forretningsmessige ansvar overfor den norske staten. Jeg vil dermed argumentere *mot* en antakelse hos Ryggviks som tilsier at Statoils tilsynelatende lojale holdning overfor trepartssamarbeidet i norsk arbeidsliv snarere var opportunistisk.⁶⁴ Om man skal sette ting litt på spissen, vil min fremstilling kunne gi inntrykk av at en slik slutning nærmest konstituerer en selvmotsigelse all den tid modellen hviler på en velfundert – dog ikke gitt – antakelse om egeninteresse på arbeidsgiversiden i norsk arbeidsliv.

Oljesystemet

Oppbyggingen av den norske oljevirkksomheten er svært interessant i denne sammenhengen fordi virksomheten bar med seg en del trekk som avvek betydelig fra norske samfunnsforhold i en bred forstand. Historikeren Francis Sejersted har omtalt et motsetningsforhold mellom to grunnleggende ulike teknologiske systemer, «det norske system» og «oljesystemet»:

«[Det norske system] var preget av små enheter, lokale nettverk, stor gjennomsiktighet og sterke demokratiske normer. Oljesystemet derimot, var preget av store teknologiske og organisatoriske enheter der de internasjonale oljeselskaper dominerte, og av stor ugjennomsiktighet.»⁶⁵

⁶² Ibid.; Barth, Moene, og Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003, 44, 53-54.

⁶³ Store Norske Leksikon, s.v. «Equinors historie,» av Tor Gunnar Tollaksen, Helge Ryggvik og Marie Smith-Solbakken, 25.11.2019. <https://snl.no/Equinor>.

⁶⁴ Ryggvik, «Statoil og kollektivet,» 62.

⁶⁵ Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 14.

Sejersted har omtalt møtet mellom disse to «systemene» med et kritisk blikk på teknologideterministiske teorier, og argumentert for at norske politikere i vesentlig grad klarte å integrere oljevirkksomheten i det norske samfunnet.⁶⁶ I hans historie er ikke arbeidslivsrelasjonene viet mye oppmerksomhet, men i forbindelse med denne oppgavens problemstilling er jeg interessert i hvordan de store enhetene i oljevirkksomheten samspiller med arbeidslivsrelasjoner i en *norsk sammenheng* preget av likhetsidealer og demokrati, og hvordan dette henger sammen med den høye lønnsevn. For å klargjøre dette bruker jeg Timothy Mitchells teori om arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirkksomhet slik den er formulert i hans bok *Carbon Democracy: Political Power in the Age of Oil* fra 2013.

Her hersker en antakelse om at arbeidsgivere i utgangspunktet får mye makt gjennom de hierarkiske og diversifiserte organisasjonsstrukturene i oljevirkksomheten. Mitchell kontrasterer forutsetningene til de man finner i kullindustrien, der arbeidstakere i større grad har hatt mulighet til å ta kontroll over både produksjon og forsyningslinjer.⁶⁷ Ifølge Mitchell kjennetegnes oljevirkksomheten av at produksjonen foregår på ulike, isolerte steder under effektivt tilsyn.⁶⁸ Her mangler arbeidstakerne altså koblinger for eksempel til forsyningsskipene i internasjonalt farvann, i motsetning til kullarbeiderne som langt enklere kunne alliere seg med både jernbane- og havnearbeidere og således lamme flere *choke points* gjennom streikeaktivitet.⁶⁹ Det er altså snakk om hvem som til syvende og sist har kontroll over den inntektsbringende ressursen; et av Mitchells hovedpoenger er at innfasingen av olje som global energiressurs gjorde en vestlig, økonomisk elite mindre sårbare overfor demokratiserende press nedenfra.⁷⁰

Mitchells analyse har et klart marxistisk preg fordi den – og da også i motsetning til Barth, Moene og Wallersteins teori – ser på arbeidslivsrelasjonene som en forlengelse av en grunnleggende *konflikt* mellom klasseinteresser. Eierinteressene i oljevirkksomheten kan sies å komme sterkt til uttrykk ved at næringen er svært kapitalintensiv.⁷¹ I teorien kan man derigjennom anskueliggjøre en latent, men viktig antakelse om at en høy grad av kontroll hos arbeidsgiverne er nødvendig for å demme opp for streikeincentiver hos oljearbeidere, og at

⁶⁶ Ibid., 25-65.

⁶⁷ Timothy Mitchell, *Carbon Democracy: Political Power in the Age of Oil* (Verso Books, 2013), 18-27.

⁶⁸ Ibid., 30-38.

⁶⁹ Ibid., 38.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Cappelen, «Hovedavtalen og inntektspolitikken,» 285; Helge Ryggvik, *Til siste dråpe: Om oljens politiske økonomi* (Oslo: H. Aschehoug & Co. (W. Nygaard), 2009), 165.

lønnsevnen ellers enkelt vil kunne true selve ressurskontrollen som ligger til grunn for den kapitalistiske produksjonsmåten innenfor virksomheten. Jan Erik Karlsen i RF har også antydning behovet for en slik kontroll, og peker da på de store, integrerte produksjonsstrukturene innenfor oljevirksomheten, og hvordan selv en liten streik kan få store følger for den samlede produksjonsprosessen.⁷²

En slik antakelse skal uansett vise seg godt egnet til å problematisere et økonomisk motsetningsforhold mellom oljevirksomheten og den norske arbeidslivsmodellen, også der arbeidsgiverne til en viss grad viser seg om ettergivende overfor arbeidstakernes lønnskrav som følge av lønnsevnen. Karl Marx selv var, som mange andre klassiske økonomer som Adam Smith og David Ricardo, opptatt av å skille mellom grunnrentenæringer og ordinær kapitalistisk produksjonsvirksomhet, da med tanke på at selve grunnrenteverdiene ikke skapes gjennom verdiskapende arbeid.⁷³ Like fullt er det etablert at oljeselskaper følger kapitalistisk logikk som arbeidsgivere, i og med at de alltid vil ønske å holde kostnadene nede.⁷⁴

Antakelsen må i denne oppgaven stå mer i forgrunnen enn i Mitchells analyse, der det er avgjørende er hvordan kontrollen i arbeidslivsrelasjonene *i seg selv* gjør oljevirksomheten hensiktsmessig for en eierklasse. I denne oppgaven skal jeg nemlig gå inn på hvordan operatørselskapene i Norge ganske tidlig møtte en arbeidstakerside som faktisk snudde sin geografiske og organisatoriske isolasjon til sin egen fordel. Her er det sentrale hvordan LO slet med oppslutningen på plattformene ute i havgapet, og at oljearbeiderne dermed heller fikk incentiver for ikke bare å løsrive seg fra selskapenes kontroll, men også fra den heller moderate og kontrollerte lønnsutviklingen på land.

Da staten grep aktivt inn i lønnsoppgjørene i 1980-årene, var dette dermed i stor grad kun en måte å få kontroll på oljearbeiderne på – da under vingene til den norske, organiserte kapitalismen der oljeinntektene attpåtil skulle sikres den norske stat. Det vil i oppgaven bli klart at det grunnleggende økonomiske maktforholdet her ikke bortfalt selv om staten i dette tilfellet var en demokratisk og omfordelende velferdsstat. Sejersted har sett på arbeidskonfliktene i norsk oljevirksomhet som et uttrykk for at det i Norge lenge var spenninger knyttet til hvilke samfunnsgrupper som skulle høste mest av oljeformuen.⁷⁵

Det er i forlengelse av dette Statoils rolle er så interessant og det åpner seg en rekke

⁷² Jan Erik Karlsen, «Institusjonell konfliktløsning i oljevirksomheten.» i *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89, red. Hilde Rasmussen (Stavanger: Rogalandsforskning, 1989), 10-12.

⁷³ *Til siste dråpe: Om oljens politiske økonomi*, 17-25.

⁷⁴ *Ibid.*, 165.

⁷⁵ Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 48.

underproblemstillinger. For hvordan var det et norsk *oljeselskap* skulle forholde seg til disse vanskelige arbeidslivsrelasjonene? Var det i det hele tatt mulig, om man ønsket det, å unngå at arbeidslivsrelasjonene ble preget av konflikt fremfor en oppslutning om «den realøkonomiske rammen» i den norske lønnsdannelsen for øvrig? Hva var Statoils egne intensjoner? Og om selskapet, som Ryggvik har argumentert for, overrumplet det såkalte arbeiderkollektivet i forbindelse med oljearbeiderstreiken i 1990 – hvorfor?

I denne oppgaven vil det nemlig bli viktig at Statoil hadde store og dristige ambisjoner om selv å anlegge strukturene som var karakteristiske for de store, multinasjonale oljeselskapene – og dermed også den internasjonale oljeindustrien i seg selv. Et særlig interessant historisk brudd i dette henseendet skal vise seg å være oljeprisfallet i 1986, som drev Statoil fra å være sterkt favorisert i norsk sammenheng til å måtte fungere som et mer typisk oljeselskap i en internasjonal konkurransesituasjon. For å indikere en eventuell tilnærming i Statoil mot den tiltakende arbeidsgiverrollen som var preget av oljesystemet, vil jeg undersøke hvorvidt en realisering av disse store og hierarkiske strukturene innebar gnisninger i arbeidslivsrelasjonene. Da gjør jeg også det særlig med tanke på de egalitære normene som på mange måter ligger til grunn for norske arbeidslivstradisjoner.

*

Det vil vise seg at en slik påvirkning fant sted, men at den da alltid gjorde det i et dialektisk samspill med en vel så avgjørende påvirkning fra vesenstrekk ved den norske arbeidslivsmodellen. I det store og det hele ville nemlig Statoil være i pakt med spillereglene i denne modellen, men da selskapet også var det i praksis, måtte et slikt ønske på sett og vis realiseres innenfor oljesystemet. Om den norske arbeidslivsmodellen bygger på et fellesskap av solidariske kapitalister, kom man med andre ord ikke utenom at Statoil gikk inn her som petroleumskapitalist. Denne dynamikken danner hovedgrunnlaget for en bredere forklaring av den harde reaksjonen på oljearbeiderstreiken i 1990 enn den som fokuserer på det angivelige amerikanske innslaget i selskapets ledelseskultur. Det vil i det hele tatt bli klart at den norske arbeidslivsmodellen og oljesystemet, gjennom dialektikken, inntok betingede former i Statoil; således vil det være grunnlag for å omtale det *spesielle* ved arbeidslivsrelasjonene i selskapet.

Kilder⁷⁶

Funnene i denne oppgaven baserer seg i all hovedsak på et nokså omfattende arkivmateriale. Det viktigste er Statoils eget arkiv, der jeg først har gått gjennom materiale fra selskapets styre for å få et inntrykk av hvilken plass arbeidslivsrelasjonene hadde i selskapets overordnede forretningsmessige strategi i perioden. Deretter har jeg sett på store deler av arkivmaterialet fra Personal- og Organisasjonsavdelingen i Statoil (P&O) for å danne meg et mer detaljert bilde av hvordan selskapet forholdt seg til partsorganisasjonene og lønnsoppgjørene i perioden. I forlengelse av dette har jeg også gått gjennom materiale fra det som var Statoils arbeidsgiverorganisasjon i perioden 1977-1988, Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF) (som senere het Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening) og to av fagforeningene i selskapet i perioden: NOPEF og OFS⁷⁷. Når det gjelder førstnevnte fagforening, har det også latt seg gjøre å få tilgang til arkivet til Statoil-klubben i denne. Fordi disse to fagforeningene var de to dominerende i Statoil, så vel som i norsk oljevirksomhet for øvrig, i slutten av 1980-årene, og fordi den ene var innenfor LO og den andre holdt seg aktivt utenfor, har det vært viktig å danne et inntrykk av deres forhold til Statoil.

I fagforeningsarkivene har jeg sett mest på beretninger og utsendt info til medlemmer, og medlemsbladene til de to foreningene har også vist seg som nyttige kilder. Jeg har også sett gjennom alle utgavene av Statoils bedriftsmagasin *Status* utgitt fra 1977 til 1990; fra starten av utgjorde dette et av ledelsens viktigste kommunikasjonskanaler til sine ansatte.⁷⁸ Mediekilder utover dette er avisartikler jeg har funnet frem gjennom søk i Retriever.

Andre primærkilder jeg har sett på er blant annet Rikslønnsnemdas kjennelser fra lønnsoppgjørene i oljevirksomheten i 1980, 1982, 1986 og 1990. Jeg har også gjennomført intervjuer med personer med bakgrunn fra arbeidslivsrelasjonene i Statoil; disse har i all hovedsak blitt brukt som et supplement til de skriftlige kildene og i så liten grad som mulig blitt brukt for å hente rene faktaopplysninger. Jeg har først og fremst snakket med personer fra Statoils ledelse, nærmere bestemt med Njål Gjedrem og Arild O. Steine fra P&O og tidligere konsernsjef Harald Norvik. I slutten av prosessen fikk jeg også gjennomført et intervju med en sentral tillitsvalgt fra NOPEF i perioden, Tor Ragnar Pedersen. Mangelen på muntlige

⁷⁶ Våren 2020 ble norske arkiver og biblioteker stengt for publikum som følge av COVID-19-pandemien. Mye på grunn av god hjelp fra ansatte i Arkivverket og Equinor og digitale løsninger har dette heldigvis ikke skapt store problemer for kildetilfanget i denne oppgaven. Det kan likevel være verdt å nevne at særlig det siste kapitlet i denne oppgaven bærer noe preg av at jeg ikke har fått sett på enkelte Statoil-dokumenter i denne siste perioden av oppgaveskrivingen. Mangelen på disse er i stor grad kompensert med andre arkivdokumenter og artikler i Statoil-tidsskriftet *Status* og har nok fått få – om noen – avgjørende følger for det rent faglige innholdet.

⁷⁷ Arkivet bærer OFS' nye navn: Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE).

⁷⁸ *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 1, nr. 1 (1974).

kilder, og da særlig fra arbeidstakersiden, er imidlertid i mine øyne oppgavens største metodiske svakhet. Særlig synd er det at jeg ikke har fått mulighet til å prate med Lars Anders Myhre, mangeårig leder i NOPEF og tillitsvalgt i Statoil, eller tillitsvalgte fra OFS. Det har dessverre heller ikke lyktes å få til et intervju med Statoils første direktør Arve Johnsen.

Disse manglene kan likevel sies å veies opp noe av litteraturen jeg har brukt. Johnsens bok om årene i Statoil fra 1978 til hans avgang i 1987 er ett bidrag i så måte. Ryggvik og Smith-Solbakkens arbeider har imidlertid vært spesielt viktige i dette henseendet, først og fremst fordi de baserer seg på et bredt spekter av muntlige kilder og i det hele tatt tar for seg store deler av den norske oljearbeiderhistorien. Utover dette har de viktigste sekundærkildene vært flere verker både om norsk oljehistorie og norsk økonomisk og politisk historie skrevet av blant annet Tore Jørgen Hanisch og Gunnar Nerheim, Einar Lie, Eivind Thomassen og Lars Fredrik Øksendal og Hallvard Notaker. Rapportene fra RF har også utgjort en viktig del av sekundærkildematerialet, så vel som Johansens NOPEF-historie.

Oppgavens struktur

Denne oppgaven består av tre hovedkapitler, som hver og en har sitt utgangspunkt i noen viktige brudd i historien om Statoil som arbeidsgiver og arbeidslivsrelasjonene i den norske oljevirkksomheten for øvrig. Jeg begynner imidlertid med et kort bakgrunnskapittel, der hensikten er å danne et bilde av hvilke arbeidslivsrelasjoner Statoil rettet seg mot da selskapet som vordende arbeidsgiver ble en pådriver i etableringen av arbeidsgiverforeningen NOAF. I dette kapitlet vil jeg se på perioden fra 1966 til 1977, og slå fast at det tidlig på norsk sokkel utviklet seg spesielle spilleregler som utfordret både oljeselskapene og den norske arbeidslivsmodellen. Dette vil jeg primært knytte til de fagforeningsfiendtlige oljeselskapene, møtet mellom ulike arbeidslivskulturer og organisasjonskampen som resulterte i lav LO-oppslutning. Når Statoil så gjør sin entré i kapittel 2, analyserer jeg i stor grad selskapets nevnte pådriverrolle i lys av disse forholdene. Da vil det bli klart at denne rollen må forstås i lys av noen viktige egeninteresser, men at selskapets hensyn overfor andre norske arbeidsgivere og økonomien øvrig må ses på som avgjørende. Selskapets ansvar for de statlige oljeinntektene inngår her som en viktig faktor.

I kapittel 3 begynner jeg med å omtale den såkalte Willoch-doktrinen, som betegner norske myndigheters stadige inngrep i oljevirkksomhetens lønnsoppgjør ved tvungen lønnsnemd opp gjennom 1980-årene. Her vil det bli særlig viktig å se denne lønnsdoktrinen i sammenheng med arbeidsgivernes interesser innenfor den norske arbeidslivsmodellen.

Statoils holdning analyseres i lys av dette opp mot lønnsoppgjøret i 1986, og jeg vil da i all hovedsak spore en kontinuitet i selskapets tilnærming til arbeidsgiverrollen; dog vil jeg like fullt illustrere hvordan Statoil ble pådriver for en del betydelige endringer i NOAFs lønnspolitikk. Statoils forhold til lønnsdoktrinen ser jeg videre i sammenheng med selskapets voldsomme vekst og store ambisjoner i Arve Johnsen's periode som selskapsdirektør, som jeg anser som en tilnærming mot trekk ved oljesystemet. Her spør jeg meg hvorvidt norske arbeidslivstradisjoner ville la seg integrere her når Statoil kom til å sitte bak spakene.

Dette spenningsforholdet blir viktig i kapittel 4, der jeg begynner med å omtale Arve Johnsen's avgang som direktør i 1987. Følgelig vil jeg ta for meg en rekke omfattende endringer som ble gjennomført i selskapet under den nye direktøren Harald Norvik. Her utgjør det dramatiske oljeprisfallet i 1986 det viktigste bakteppet, og det vil være sentralt hvordan Statoil – som oljeselskap – så seg nødt til å tilpasse seg en mer ordinær konkurransesituasjon der blant annet økt internasjonalisering inngikk i bildet. I forlengelse av dette identifiserer jeg en ytterligere tilpasning mot trekk ved oljesystemet, samtidig som at norske arbeidslivstradisjoner og en fortsatt sterk lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen fortsatt gjorde seg gjeldende. Dette danner hovedtrekkene i min forklaring av selskapsledelsens reaksjon på oljearbeiderstreiken i 1990, så vel som opptakten til konklusjonen som følger. Her vil jeg sammenfatte funnene i oppgaven med blikk på problemstillingen min og la disse peke utover mot videre spørsmål knyttet til temaet.

1. Tidlige spilleregler på norsk sokkel

Historien om arbeidslivsrelasjonene innenfor norsk oljevirksomhet begynner sommeren 1966.⁷⁹ Da hadde det gått omtrent fire år siden det amerikanske oljeselskapet Phillips hadde meldt sin interesse for den norske kontinentalsokkelen overfor norske myndigheter.⁸⁰ Etter at man i 1963 hadde gjennomført seismiske undersøkelser og man deretter hadde fordelt ut de første blokkene to år senere, dro fartøyet Ocean Traveler denne sommeren fra Stavanger og ut i havgapet for å iverksette leteboringen på norsk sokkel.⁸¹ Bak spakene satt det amerikanske selskapet Odeco Drilling, som her var på oppdrag for Phillips og Esso.⁸² Den første tariffavtalen innenfor offshore-virksomheten kom samme år, med Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F.) og Canam Offshore Ltd. på den ene siden og forbundet Norsk Arbeidsmandsforbund, som sto innenfor LO, på den andre.⁸³ Odeco gikk som ferskt N.A.F.-medlem inn i en tilsvarende avtale året etter, og i starten av 1970-årene sto Norsk Arbeidsmandsforbund som part i ni avtaler offshore.⁸⁴

Dette nokså ryddige, dekkende og LO-fargede avtaleverket skulle imidlertid vise seg å bli en dårlig indikasjon på utviklingen som fulgte i arbeidslivsrelasjonene på sokkelen. Ut på 1970-tallet ble Nordsjøen nemlig scenen for en kaotisk organisasjonskamp der LO særlig skulle slite med oppslutningen på de faste installasjonene. Dette dannet utgangspunktet for Statoils innledende engasjement på arbeidsgiversiden, som behandles i neste kapittel.

I dette kapitlet etablerer jeg en forståelse for dette utgangspunktet, altså selve spillereglene Statoil i første omgang måtte forholde seg til i som vordende arbeidsgiver på sokkelen. Dette ser jeg på som et sterkt uttrykk for det grunnleggende spenningsforholdet

⁷⁹ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 25; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 17-18.

⁸⁰ Hanisch og Nerheim, *Fra vantro til overmot*, bind 1, Norsk oljehistorie. Etter henvisning fra den norske ambassaden i Berlin hadde Phillips her sendt et brev til fylkesmann i Oslo og Akershus Trygve Lie, som er aller mest kjent for å ha vært FNs første generalsekretær. Han mottok brevet i kraft av sin posisjon som leder av det såkalte Industrifinansieringsutvalget, der han med sin uoffisielle tittel «dollarambassadør» hadde hovedansvar for å få utenlandsk kapital til Norge. Spillet mellom norske myndigheter og de multinasjonale oljeselskapene i de første årene for øvrig er utførlig omtalt i Helge Ryggviks hovedoppgave i historie, *Det første møtet mellom norske myndigheter og internasjonale oljeselskap* (Oslo: 1992).

⁸¹ Ibid., 20-21, 59-65, 76; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 25.

⁸² *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 25.

⁸³ «Organisering av arbeidsgiversiden i oljevirksomheten på kontinentalsokkelen», brev fra Kaare N. Selvig i N.A.F. til Hydro, Norwegian Petroleum Consultants, Saga og Statoil 25.11.1977, mappe XA01-00 A1185, arkivstykke DI/L0081, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

⁸⁴ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 91-94.

mellom den norske arbeidslivsmodellen og oljesystemet. Spenningsforholdet demonstrerte her både økonomiske, organisatoriske og geografiske begrensninger for modellen slik jeg forstår den i denne oppgaven. I utgangspunktet spør jeg meg i denne forbindelse hvordan det var for de store, multinasjonale operatørselskapene å forholde seg til arbeidslivstradisjonene på det norske fastlandet, og hva det fikk å si for oljearbeiderne og selve arbeidslivsrelasjonene. Jeg tar for meg disse spørsmålene med blikk på perioden fra 1966 til 1977, som markerte et viktig brudd for arbeidslivsrelasjonene på sokkelen.

Oljevirkksomheten og kulturmøtene

Avtaleverket man i de første årene etablerte innenfor boring var et uttrykk for at det institusjonaliserte partssamarbeidet i norsk arbeidsliv i begynnelsen lot seg integrere i den nye oljevirkksomheten. Tilsvarende tendenser så man også, i alle fall litt lenger ut på 1970-tallet, innenfor forpleining, der kontraktører på både Ekofisk-, Frigg- og Statfjord-feltet hadde avtale med Norsk Arbeidsmandsforbund.⁸⁵ Etter at N.A.F. inngikk hovedavtale med hovedorganisasjonen Yrkesforbundenes Sentralorganisasjon (YS), som sto utenfor LO og ble etablert i 1977, ble Norsk Olje- og Gassmedarbeiderforbund (NOGMF), som var medlem i denne, også avtalepart der de hadde over 50% oppslutning blant de ansatte.⁸⁶

I sin omtale av avtalen som ble gjort gjeldende på Ocean Traveler i 1967, er Ryggvik og Smith-Solbakken raskt ute med å påpeke at initiativet kom fra arbeidstakerne.⁸⁷ Dette er utvilsomt en svært viktig presisering. De første organisasjonsfremstøtene kom fra ansatte med industribakgrunn og var i utgangspunktet klart på kant med Odecos negative holdning til uavhengig fagorganisering.⁸⁸ Da boreselskapet, for ikke å fremprovosere et dårlig forhold til LO og myndighetene, deretter utformet en nogenlunde typisk norsk personalpolitikk og til slutt meldte seg inn i N.A.F., var dette i stor grad et resultat av press snarere enn velvillighet.⁸⁹ Dette viste seg i forhandlingsprosessen, der man måtte gjennom voldsbehandling som endte i en betydelig lønnsøkning.⁹⁰

Mer eller mindre fagforeningsfiendtlige holdninger i boreselskaper som Odeco viste

⁸⁵ «Organisering av arbeidsgiversiden i oljevirkksomheten på kontinentalsokkelen», brev fra Kaare N. Selvig i N.A.F. til Hydro, Norwegian Petroleum Consultants, Saga og Statoil 25.11.1977. Nærmere bestemt var det her snakk om S.A.S. Catering A/S, Christiania Dampkjøkken og Stavanger Catering A/S.

⁸⁶ Ibid. Her var det snakk om Christiania Dampkjøkken og A/S Coast Center Base Ltd. & Co.

⁸⁷ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 88.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid., 89-92; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 22-23. Det var først da krav ble reist fra oljearbeiderne Odeco gjorde dette.

⁹⁰ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 91-94.

seg altså som lite motstandsdyktige mot LO i denne tidlige perioden. De kom imidlertid like fullt til uttrykk ved at tillitsmannsordningen sto svakt i bedriftene, noe som også hang sammen med at arbeidstakerne ikke måtte anstrenge seg spesielt mye for å hente ut deler av lønnsevnen.⁹¹ En tilstrekkelig lojalitet overfor forhandlingssystemet i norsk arbeidsliv blant arbeidsgiverne sto imidlertid i en litt underlig sameksistens med en spesiell arbeidslivskultur på riggene. Denne var avgjørende i denne tidlige utviklingen av arbeidslivsrelasjonene i norsk oljevirksomhet. Den har i stor grad blitt forstått ut fra antakelsen om et sterkt innslag av amerikansk arbeidslivskultur.⁹² Den beskrives imidlertid kanskje best – som et sosiokulturelt fenomen – gjennom Smith-Solbakkens spissformulering, der hun omtaler et møte mellom «bønder fra Jæren» og «cowboys fra Texas».⁹³ Denne har blitt forklart slik:

«Det var neppe mange amerikanske oljearbeidere som jevnlig pleiet kontakt med kuer, og bare et mindretall av de første oljearbeiderne drev med jordbruk på Jæren. Som symboler for perifere kulturer med sterk forankring i primærnæringer og liten eller minimal tilknytning til moderne industrivirksomhet og kollektive forhandlingssystemer, fanger imidlertid betegnelsene opp viktige trekk.»⁹⁴

Ut fra dette argumenterer Smith-Solbakken for at dette kulturmøtet i den tidlige fasen på boreriggene i all hovedsak var nokså harmonisk.⁹⁵ Amerikanernes lederstil var hard, kjeftete og tidvis tilsynelatende urimelig, men de unge norske mennene, som først og fremst var rekrutterte fra det sørvestlandske kystbeltet, var like fullt eventyrlystne og motiverte, og manglet endog bånd til industrien på det norske fastlandet.⁹⁶ Det er videre et viktig poeng at de amerikanske arbeidslederne heller slettes ikke tilhørte det sosiale toppsjiktet i den multinasjonale oljeindustrien.⁹⁷

Den raske videreutviklingen av norsk oljevirksomhet skulle imidlertid gjøre de harmoniske trekkene langt mindre fremtredende i løpet av bare få år. Ryggvik og Smith-Solbakken identifiserer et gradvis, men klart brudd i utviklingen av arbeidslivsrelasjonene på

⁹¹ Ibid., 96.

⁹² Ibid., 19, 30.

⁹³ Smith-Solbakken, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, 27.

⁹⁴ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 33-34. Betegnelsene stammer altså opprinnelig fra Smith-Solbakkens doktoravhandling *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*. Lignende forklaringer på betegnelsene finnes på side 27 og 33-41 i denne.

⁹⁵ Smith-Solbakken, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, 12, 76-119, 376.

⁹⁶ Ibid., 76-119; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 62.

⁹⁷ Smith-Solbakken, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, 27.

sokkelen i løpet av 1970-årene. Dette knyttet seg til at man nå bygde og koblet opp de store, faste installasjonene, og at man etter hvert også iverksatte selve oljeproduksjonen.⁹⁸ Særlig to utviklingstrekk er viktige å ha i mente her. Det ene er at konstruksjonsarbeidere med bakgrunn både fra LO og industrien på land utgjorde en stor del av arbeidsstokken på installasjonene, som altså gjorde den rent kulturelle sammensetningen annerledes enn den man til da hadde sett på boreriggene.⁹⁹ Det andre er at norske arbeidstakere nå for alvor gikk inn i oljeindustriens svært omfattende og hierarkiske organisasjonsstrukturer.¹⁰⁰

Kombinasjonen av disse tendensene bød på problemer for arbeidslivsrelasjonene. De norske arbeiderne, som først og fremst hadde bakgrunn fra skipsverft, var vant til å ha en viss kontroll over arbeidsprosessene de var en del av.¹⁰¹ Der de tidligere hadde hatt innflytelse i iverksettelsen av ingeniørplanene, befant de seg nå i en situasjon der planene var urokkelige kommandoer ovenfra utformet av store engineering-selskaper, gjerne i USA.¹⁰² Mangelen på eierskap og kontroll blant arbeiderne selv ha skapt betydelig misnøye blant dem.¹⁰³

Det var altså, for å bruke litt marxistisk sjargong, definitivt snakk om at de norske arbeiderne i vesentlig grad ble (ytterligere) *fremmedgjort* fra produksjonsprosessen de inngikk i. Dette poenget kan fint overføres til Mitchells teori om arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirkosomhet. Han påpeker nettopp hvordan maktforholdene i oljeindustrien forskyves i arbeidsgivernes favør, og dermed får et klart hierarkisk preg, ved at arbeidet planlegges administrativt på kontorer langt unna selve produksjonsstedene.¹⁰⁴ Slik blir arbeiderne isolert vertikalt i oljeindustriens organisasjonsstrukturer, noe som kommer i tillegg til at de også er geografisk isolert fra industri – og dermed også arbeidere – utenfor oljevirkosomheten.

Uromomentene som oppsto i arbeidslivsrelasjonene på norsk sokkel i denne oppkoblings- og produksjonsfasen, er et uttrykk for at slike sentrale organisatoriske trekk ved oljeindustrien kom i klar konflikt med vesentlige karakteristika ved en mer typisk norsk industristruktur – altså det Sejersted har omtalt som «det norske system». Det av gjennomsiktighet, egalitære normer og lokal forankring som eksisterte her, møtte ifølge han sitt rake motstykke i oljesystemet.¹⁰⁵ Jeg konstaterer her at det gjorde tydelige utslag i arbeidslivsrelasjonene på norsk sokkel, særlig fra da de faste installasjonene ble reist.

⁹⁸ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 97.

⁹⁹ Ibid., 111-25. Et sentralt utviklingstrekk for øvrig var at arbeidsstokkens sammensetning ble langt mer internasjonal, med mange arbeidere blant annet fra Sør-Europa.

¹⁰⁰ Ibid., 120.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Ibid. Ryggvik og Smith-Solbakken henviser her til diverse arbeider av Lars-Gaute Jøssang.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Mitchell, *Carbon Democracy: Political Power in the Age of Oil*, 192.

¹⁰⁵ Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 14.

Sammenhengen blir tydeligere og bredere når jeg nå vender oppmerksomheten mot organisasjonskampen på sokkelen, som utover på 1970-tallet ble stadig hardere. Her ble både den høye lønnsevnene og de helt spesielle arbeidsforholdene i virksomheten viktigere som faktorer i arbeidslivsrelasjonene. Således ble også spenningsforholdet mellom den norske arbeidslivsmodellen og oljesystemet langt mer iøynefallende.

Operatørselskapene, LOs vanskeligheter på sokkelen og dannelsen av OFS

Omtrent da de harmoniske sidene ved kulturmøtet mellom norske og amerikanske oljearbeidere ble mindre fremtredende, skjedde også det samme med de utenlandske oljeselskaperenes lojalitet overfor forhandlingssystemet i norsk arbeidsliv. De store operatørselskapene erstattet nemlig da boreselskapene som de viktigste arbeidsgiverne på norsk sokkel, og disse var langt mindre ettergivende i møte med partssamarbeidet slik det fungerte på fastlandet. Mens Odeco og en rekke andre boreselskaper hadde meldt seg inn i N.A.F., gikk operatørselskapene inn i det uavhengige North Sea Operators Committee (NSOC).¹⁰⁶ Denne organisasjonen fungerte mer som en ren bransjeorganisasjon enn en arbeidsgiverorganisasjon, og lønsspørsmål ble behandlet ganske uformelt.¹⁰⁷

Ryggvik og Smith-Solbakken låner begrepet «outside third parties» fra Woolfson, Foster og Becks fremstilling av de britiske oljearbeidernes historie for å tydeliggjøre de utenlandske selskaperenes syn på det norske partssamarbeidet.¹⁰⁸ Nærmere bestemt er det her i omtalen av en norsk «tredjepart» snakk om LO, så vel som N.A.F., og dermed implisitt de tette båndene disse hovedorganisasjonene hadde til statsapparatet via inntektsoppgjørene. Det at innblanding fra slike tredjeparter var høyst uønsket fra operatørselskaperenes side, var et klart uttrykk for selskaperenes multinasjonale karakter, som må kunne ses på som et transnasjonalt fenomen. Kontrollen selskapene hadde over produksjonsprosessen gjennom sine store, hierarkiske og integrerte organisasjoner, gikk hånd i hånd med en skeptisk, om ikke fiendtlig, holdning mot nasjonale reguleringer i landene der de opererte. Motviljen mot uavhengige fagforeninger hang altså naturlig sammen med den mot nasjonalt forankrede lovverk, noe som svarer til det faktum at nasjonale korporative og demokratiske kanaler ofte har vært

¹⁰⁶ Smith-Solbakken, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, 166-67; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 90; Hans Henrik Ramm, *Vertskap og tjenere. Et blikk på OLFs utvikling* (Stavanger: OLF, 1999), 4.

¹⁰⁷ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 90; Ramm, *Vertskap og tjenere. Et blikk på OLFs utvikling*, 4. Ramm beskriver disse forane som «organisert kjøkkenprat», noe som gir et visst bilde av stadiet man her befant seg på.

¹⁰⁸ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 141-42.

fagbevegelsens viktigste på veien mot sine rettigheter.

Den norske arbeidslivsmodellen er et sentralt, om ikke det mest sentrale, uttrykket for at slike kanaler har vært særlig viktige i Norge og de nordiske landene for øvrig i etterkrigstiden. Ut fra Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori er det klart at man i de norske inntektsoppgjørene, via de sentraliserte hovedorganisasjonene, har lagt et institusjonelt rammeverk for at både lønnsnivå og konkurranseevne aktivt kan knyttes opp mot myndighetenes mål i den økonomiske politikken. Det at operatørselskapene holdt hovedorganisasjonene på avstand, betød at de i utgangspunktet spente bein på en mulig videre *koordinering* på et *nasjonalt* nivå mellom oljevirkksomheten og øvrig norsk industri. Dermed er det klart at det i utgangspunktet ble vanskelig å knytte lønnsutviklingen hos operatørselskapene, som måtte bli preget av en uforholdsmessig høy lønnsevne, til den i industrien på land, så vel som til den økonomiske situasjonen i Norge for øvrig.

Med tanke på at operatørselskapenes intensjoner egentlig lignet boreselskapenes, er det rimelig å anta at LO hadde forutsetninger til å snu en slik tendens gjennom egne organisasjonsfremstøt på plattformene. Det viste seg imidlertid som vanskelig. Norsk Arbeidsmandsforbund mistet for det første organisasjonsansvaret på sokkelen innenfor LO til Norsk Sjømannsforbund i 1972, noe som skapte misnøye blant de mange oljearbeiderne som ikke identifiserte seg som sjøfolk.¹⁰⁹ På toppen av dette trengte ikke lenger arbeidere på norsk-eide rigger å betale sjømannsskatt fra høsten 1973, noe som skapte misnøye blant de mange som fortsatt jobbet på de utenlandske riggene.¹¹⁰

Dette bidro til en tilnærming mellom de LO-fiendtlige operatørselskapene og oljearbeiderne, som i første omgang resulterte i en husforening, en såkalt «company union», på Ekofisk-feltet: Phillips Petroleum Company Norway Employee Committee (PPCNEC).¹¹¹ Denne var altså basert på et tett forhold mellom Phillips og Ekofisk-arbeidere, og det er viktig å påpeke at initiativet for å opprette den i stor grad kom fra selskapet selv.¹¹² I den grad Phillips aksepterte fagorganisering blant sine ansatte, er det derfor klart, ikke minst via Mitchells teori, at selskapets formål med det var å få økt kontroll over sine arbeidslivsrelasjoner. PPCNEC var i seg selv et virkemiddel for å holde LO på avstand, og begrenset koordineringen av partenes interesser til å foregå kun på bedriftsnivå.

I bakgrunnen foregikk imidlertid en økonomisk utvikling som satte også denne

¹⁰⁹ Ibid., 128-30.

¹¹⁰ Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 30-31.

¹¹¹ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 132.

¹¹² Ibid.

strategien på spill. Oljeprisen gjorde et kraftig byks i 1973, noe som forstørret oljerikdommene i horisonten.¹¹³ Kombinert med en fagbevegelse som etter EF-avstemningen i 1972 og valget året etter hadde et mer radikalt preg enn på veldig lenge, åpnet dette for et uvanlig godt lønnsoppgjør for norske arbeidstakere i 1974.¹¹⁴ Oljearbeiderne innenfor Norsk Sjømannsforbund var noen av de som kom aller best ut, noe som var et resultat av at arbeidsgiverne her begynte å kompensere for de krevende og spesielle arbeidsforholdene offshore.¹¹⁵ På den måten ble lønnspotensialet i oljevirkksomheten i større grad forløst innenfor LO-området på sokkelen enn i Phillips, der de tette båndene mellom selskapet og PPCNEC naturligvis lukket døra for eventuelle lønnskrav som var på kant med selskapets ønsker.

Man ble dermed vitne til et skjellsettende brudd i historien om arbeidslivsrelasjonene innenfor norsk oljevirkksomhet. PPCNEC kvittet seg nemlig med båndene til Phillips, og ble omdøpt til den uavhengige Ekofisk-komiteen for å hamle opp med Norsk Sjømannsforbund.¹¹⁶ Videre opprettet den kontakt med oljearbeidere på Frigg- og Statfjordfeltet, der det ble etablert tilsvarende foreninger, og i 1977 slo de tre seg sammen til Operatørfagforeningenes Samarbeidsutvalg (OFS).¹¹⁷ Her ble kamp- og organisasjonsviljen helt klart et problem for operatørselskapene, mens medlemsmassen ble LOs hodepine. I en rask, om ikke panisk, vending ble NOPEF opprettet samme år innenfor LO, og beskyldninger om at OFS var et usolidarisk forbund med for sterke bånd til arbeidsgiverne hadde alt begynt å hagle.¹¹⁸

Organisasjonskampen hadde på dette tidspunktet virkelig materialisert seg, og lønnspresset oppover var blitt betydelig, noe som altså allerede hadde gitt sine utslag i lønnsnivået. På toppen av dette ble Arbeidsmiljøloven innført i 1977, som etter mye offentlig debatt ble avgjort at skulle gjelde på de faste installasjonene i Nordsjøen og dermed skapte en del nye problemstillinger for arbeidsgiverne på sokkelen.¹¹⁹ I disse faktorene lå sprengkraften bak den store streikebølgen som fulgte i overgangen fra 1970- til 1980-tallet, som jeg kommer tilbake til i neste kapittel.

Det er imidlertid allerede verdt å påpeke at man her begynte å se tegn til det Ådne Cappelen, ut fra en teoretisk tilnærming som tilsvarende Barth, Moene og Wallersteins, peker på som et helt vesentlig trekk ved det økonomiske spenningsforholdet mellom oljevirkksomheten

¹¹³ Hanisch og Nerheim, *Fra vantro til overmøt*, bind 1, Norsk oljehistorie, 422.

¹¹⁴ Ibid., 438-41; Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 127-28.

¹¹⁵ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 131.

¹¹⁶ Ibid., 133-34.

¹¹⁷ Ibid., 136-38.

¹¹⁸ Ibid., 138-40, 45.

¹¹⁹ Ibid., 155-59. Den ble ikke innført på flytende innretninger, som i stedet ble underlagt sjøfartslovgivningen.

og det norske inntektspolitiske samarbeidet. Han påpeker at arbeidstakerne innenfor oljevirksomheten i utgangspunktet både har incentiver og makt til å bryte med den sterke koordineringen i den norske lønnsdannelsen for øvrig.¹²⁰ Det er jo nettopp denne som, ifølge Barth, Moene og Wallersteins teori, er selve grunnlaget for lønnsmoderasjonslinjen i LO – og dermed lønssammenpressingen – som skal gagne lavtlønnsgrupper.

Incentivene hos oljearbeiderne som antydes her knytter seg altså først og fremst til den høye inntjeningsevnen og kapitalintensiteten i næringen som kommer av grunnrenten, som i utgangspunktet legger opp til en stor forskjell mellom eier- og arbeiderinntekt.¹²¹ Vel så viktig er imidlertid altså den makten arbeidstakerne får via vellykket organisering, da med tanke på hvor mye av nettopp eierinntekten som settes på spill i det de iverksetter en streik.¹²² Dette knytter seg også til at det for oljeselskapene er av stor betydning å ta opp oljen raskt.¹²³ Et annet aspekt ved dette er at arbeidsgivernes lønnstrekkordning, slik den iverksettes til vanlig overfor streikende arbeidstakere i øvrig norsk arbeidsliv, i stor grad mister sin kraft innenfor oljevirksomhet til havs; skiftordningene gjør det nemlig sannsynlig at bare en forholdsvis liten del av medlemsmassen i den aktuelle fagforeningen rammes av lønnstrekk.¹²⁴ Dette letter presset på streikekassene i tilfellet en streik skulle bli iverksatt, og øker dermed incentivene.

I utgangspunktet gir altså de hierarkiske, uforstyrrede og – ja – fremmedgjørende organisasjonsstrukturene innenfor oljevirksomheten arbeidsgiverne mye kontroll i arbeidslivsrelasjonene. Man kan antyde at disse, som følge av arbeidstakernes potensielle ris bak speilet, er forutsetninger for at kapitalistiske maktforhold kan gjøre seg gjeldende i oljevirksomheten. Så bygger den norske arbeidslivsmodellen helt klart opp under en slags organisert kapitalisme, men hvordan særlig de egalitære prinsippene innenfor denne skulle fungere i møte med disse strukturene var ennå uklart. Dannelsen av OFS var imidlertid et uttrykk for at de norske oljearbeiderne hadde evnet å utfordre dem på et fundamentalt plan.

Med tanke på LOs vanskeligheter med å vinne oppslutning på sokkelen er ikke minst også det rent *geografiske* aspektet ved dette maktskiftet svært interessant. Den geografiske isolasjonen av oljevirksomheten ble nemlig snudd til å bli en fordel for arbeidstakerne snarere enn arbeidsgiverne. Jeg har, ved hjelp av Mitchells teori, allerede sterkt implisert at arbeidsgivernes makt og kontroll i arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirksomheten også må

¹²⁰ Cappelen, «Hovedavtalen og inntektspolitikken,» 285-86.

¹²¹ Ibid.

¹²² Ibid.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Dette viste seg som en problemstilling ut på 1980-tallet. Se f.eks. «Trek-ordning», notat, mappe Forhandlingsutvalget Notater I 1984-1985, arkivstykke Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST.

ses i sammenheng med den rent fysiske isolasjonen oljearbeiderne er i. Forutsetningene for at oljearbeiderne, og dermed det globale energimarkedet i seg selv, kan fanges opp av en bredere arbeiderbevegelse er med andre ord i svært liten grad til stede som følge av at produksjonsstedene ofte er spredte og avsidesliggende. Som arbeidsplass passer ikke Nordsjøens havgap akkurat dårlig inn i en slik historiefortelling. Like fullt dannet imidlertid OFS, gjennom organisering av oljearbeidere på tre viktige felt, et åpenbart grunnlag for et effektivt *choke point* vis-à-vis oljevirkomhetens voldsomme inntjeningsevne. Slik ble den geografiske isolasjonen og OFS' styrke en åpning for at oljearbeiderne også kunne unngå å måtte relatere sin lønnsutvikling til LO-N.A.F.-området på land i Norge.

Tilfellet var ikke unikt i internasjonal sammenheng. Jeg har allerede nevnt at det var likheter mellom situasjonen i Norge og den i Storbritannia, og sammenligner man den videre med andre industriland med oljevirkomhet blir de enda mer iøynefallende. Karlsen har gjennom en slik sammenligning vist at hovedorganisasjoner her ofte har slitt med oppslutningen blant oljearbeiderne.¹²⁵ Nettopp organisasjonsstrukturene i oljeindustrien og geografisk isolasjon er her viktige bakgrunnsfaktorer.¹²⁶

Det er klart at dette skapte motstand mot hovedorganisasjonene både blant arbeidsgiverne og deler av arbeidstakerne, og i Norge var tendensen kanskje spesielt presserende. LOs mangel på oppslutning blant oljearbeiderne betød nemlig at de i betydelig grad falt utenfor den norske arbeidslivsmodellen, som gjennom koordinering i lønnsdannelsen altså knytter seg sterkt opp mot både konkurranseevnen i øvrig industri og mål i myndighetenes økonomiske politikk. Koordineringen i lønnsdannelsen er på sin side helt klart spesielt sterk i Norge, også sammenlignet med andre industriland.¹²⁷ Hvilke konkrete økonomiske konsekvenser dette innebar, kommer jeg tilbake til i senere kapitler. Det er imidlertid klart at oljearbeiderne i 1977 dannet tilløpet mot at kontrollmekanismene som eksisterer innenfor oljesystemet ble satt ut av spill.

¹²⁵ Karlsen, Jan Erik. «Notat: Organisasjonsbetingelsene i internasjonal oljevirkomhet.» Sendt fra Rogalandsforskning til NTNf S & B 01.09.1986, mappe Sak og korrespondanse – Samarbeid og konflikt i oljevirkomheten 1986 mappe 2 av 2, arkivstykke Db/L0003, Pa 1346 – NOAF, SAST. Karlsen sammenligner her situasjonen i USA, Canada, Storbritannia, Australia og Mexico. Unntak fra regelen finner han i Australia og Mexico, der han peker på henholdsvis vellykket organisering i oljeselskapenes samlede verdikjede og nasjonaliseringen av den meksikanske oljeindustrien som forklaringer.

¹²⁶ Ibid., 10.

¹²⁷ Barth, Moene, og Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen, Makt- og demokratiutredningen* 1998-2003, 20-26.

Delkonklusjon: En virksomhet med egne spilleregler

OFS representerte i alle fall fra starten av noe helt spesielt i historien om norske arbeidslivsrelasjoner. På mange måter bygde den tidlige utviklingen av arbeidslivsrelasjonene på norsk sokkel, som jeg altså har gjort rede for i dette kapitlet, opp til etableringen av denne sammenslutningen. Her så man nemlig på den siden innslag av arbeidslivsrelasjoner som særlig var typiske i de amerikanske operatørselskapene, mens man på den andre så sterke uttrykk for en kampvilje som hadde økt i takt med at de norske industriarbeidere i Nordsjøen ble flere. Ifølge Smith-Solbakken konstituerte dette en såkalt «faglig blandingsstruktur» som oljearbeiderne på norsk sokkel gled inn i.¹²⁸ Gunnarsen har tolket dette i et mer eksplisitt interaksjonsteoretisk perspektiv, og forklarer dannelsen av OFS som et ledd i «en dialektisk prosess mellom internasjonalisering og nasjonal spesifitet».¹²⁹

Et gjensidig, dialektisk påvirkningsforhold mellom to ulike utgangspunkt for arbeidslivsrelasjoner var helt klart til stede i perioden dette kapitlet omhandler. Jeg har imidlertid kun i varierende grad sett på et slikt forhold som en funksjon av amerikanisering, enten dette er snakk om et bilateralt kulturmøte eller et uttrykk for en globalisering eller internasjonalisering i en bredere forstand. Jeg har i større grad fokusert på de omfattende og hierarkiske organisasjonsstrukturene i oljeindustrien, og hvordan disse *i seg selv* kom i konflikt med vesentlige forutsetninger for den norske arbeidslivsmodellen.

Sånn sett ble selve grunnvollene i modellen trosset; ikke bare arbeidsgiverne, men også oljearbeiderne selv plasserte seg i stor grad utenfor den nasjonale koordineringskanalen for lønns- og arbeidsvilkår. Med tanke på den heller sterke statlige innblanding i 1970-årenes lønnsoppgjør, så vel som fremveksten av nye yrker utenfor de tradisjonelle håndverks- og industrifagene, har Ryggvik og Smith-Solbakken sett dannelsen av OFS som et uttrykk for at LO i denne perioden manglet et slags *fingerspitzegefühl* i møte med grunnplanet i den norske arbeiderbevegelsen.¹³⁰ Ut fra denne tidlige historien om de norske oljearbeiderne må man kunne slå fast at LO, og da i alle fall ikke organisasjonens toppledelse, ikke uten videre kan overføre en gitt klasseforståelse til sin store medlemsmasse. Konsolideringsevne er som kjent samtidig et helt avgjørende trekk ved den norske arbeidslivsmodellen. Olstad har vist hvordan den tidlige oppbyggingen av LO, som blant annet var preget av en vanskelig mobilisering av funksjonærer og sjøfolk, var betinget av en språklig overført klassebevissthet som hadde sitt

¹²⁸ Smith-Solbakken, *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*, 353.

¹²⁹ Gunnarsen, «Fagforeininga som ikkje lét seg temje. OFS og dei oljeindustrielle relasjonane 1973-1997,» 43.

¹³⁰ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 142-46.

opphav i industrien i Oslo-området.¹³¹

Man kan endog trekke en linje til verket *The Making of the English Working Class* fra 1963 av den britiske historikeren E.P. Thompson. Her illustrerer Thompson hvordan ulike arbeidstakergruppers klassebevissthet og -identitet alltid vil bygge på en sosialt og kulturelt betinget virkelighetsforståelse.¹³² I dette kapitlet – og i denne oppgaven for øvrig – setter jeg de materielle faktorene i sentrum, men det er nyttig å ha med seg – som Ryggvik og Smith-Solbakken så fint påpeker – at oljearbeiderne var i ferd med å skape sin egen historie.¹³³

For å sammenligne litt avslutningsvis, er kanskje arbeidslivsrelasjonene innenfor norsk luftfart på 1970-tallet følgerlig den mest interessante samtidige sammenligningen man kan trekke ut fra redegjørelsene i dette kapitlet. Også her var det snakk om en næring med et transnasjonalt element og høy lønnsevne der LO slet i inngangspartiet.¹³⁴ Oljevirkksomheten fortøner seg imidlertid annerledes, og det er nok særlig på grunn av dens gjennomgripende betydning for det norske samfunnet.

Dette er i alle fall mye av bakgrunnen for at både Ryggvik og Smith-Solbakken og Sejersted heller har funnet et sammenligningsgrunnlag i oppbygningen av den kraftkrevende industrien i Norge på begynnelsen av 1900-tallet.¹³⁵ Da man også her hentet kompetanse utenfra, var imidlertid tilknytningen til norske arbeidslivstradisjoner og industristrukturer til stede i mye større grad.¹³⁶ De første årene var den norske oljevirkksomheten, for å bruke Sejersteds formulering, snarere i en industripolitisk *enklave*, der norske myndigheter i utgangspunktet lot næringen utvikle seg uten at den trengte å knyttes så tett til det norske samfunnet for øvrig.¹³⁷

Dette er nok en viktig del av bakgrunnen både for at myndighetene i utgangspunktet ikke brydde seg stort med de uoversiktlige organisasjonsforholdene på sokkelen, så vel som at de nølte i innføringen av Arbeidsmiljøloven på de faste installasjonene.¹³⁸ Virksomheten fikk

¹³¹ Finn Olstad, *Med knyttet neve: 1899-1935*, bind 1, LOs historie (Oslo: Pax, 2009), 9-10.

¹³² E.P. Thompson, *The Making of the English Working Class* (Harmondsworth: Penguin Books, 1968). Boka ble opprinnelig utgitt i 1963; i 1968 kom en revidert versjon.

¹³³ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 19-20. Disse forfatterne plasserer en slik prosess i «inngangen til 1980-tallet» og forbi en tid da det var meningsfullt å se på oljearbeiderne og deres historie som «et blandingsprodukt av ytre påvirkninger». Det kan nok gi inntrykk av at jeg er litt tidlig ute med å omtale denne utviklingen. Samtidig har et formål med dette kapitlet nettopp vært å beskrive utgangspunktet for det såkalte oljearbeideropprøret fra 1978 til 1981, som jeg adresserer i neste kapittel.

¹³⁴ Torgeir Aarvaag Stokke, «LO, NHO og Arbeidsrettsrådets skjebne.» i *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, red. Trond Bergh (Oslo: LO, NHO, 2010), 227.

¹³⁵ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 26; Francis Sejersted, *Demokratisk kapitalisme*, red. Rune Slagstad, Det Blå Bibliotek (Oslo: Universitetsforlaget, 1993), 199-200.

¹³⁶ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 26; Sejersted, *Demokratisk kapitalisme*, Det Blå Bibliotek, 199-200.

¹³⁷ *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 14-24.

¹³⁸ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 144, 55-58.

altså i stor grad forbli preget av sine egne spilleregler. Dette skulle imidlertid endre seg i løpet av de få, men turbulente årene som fulgte. Da skulle også Statoil komme på banen, lenge før selskapet selv tok på seg operatørskap i Nordsjøen.

2. *Fornorskingsvisjoner*

I et styremøte i Statoil den 7. oktober 1977 redegjorde direktør Arve Johnsen for noen nylige sonderinger mellom de norske oljeselskapene som omhandlet arbeidslivsrelasjonene i Nordsjøen.¹³⁹ Her hadde administrasjonene i Statoil, Hydro, Saga og ingeniørselskapet Norwegian Petroleum Consultants samlet seg om et ønske om en sterkere organisering blant arbeidsgiverne på norsk sokkel. Man ønsket ifølge Johnsen dermed å «påvirke utviklingen når det gjaldt arbeidsforholdene på kontinentalsokkelen slik at disse ble i samsvar med vanlig praksis i norsk arbeidsliv».¹⁴⁰ Det var videre et poeng for Johnsen at Statoil, som det største norske oljeselskapet, «engasjerte seg noe mer aktivt for å påvirke utviklingen i riktig retning».¹⁴¹ Dette ble startskuddet for Statoils sentrale rolle i organiseringen av NOAF, som ble stiftet den 1. juni 1979.¹⁴²

I dette kapitlet tar jeg for meg Statoils rolle i etableringen av NOAF, fra dens spede begynnelse i 1977, til at bransjeforeningen tilsluttet seg N.A.F. tidlig i 1981. I denne sammenhengen analyserer jeg årsakene til at selskapet her ivret etter en fornorsking av arbeidslivsforholdene ute på sokkelen, og hvordan disse to foreningene på ulike nivåer ble svarene på selskapets ønske om en sterkere organisering og koordinering.

De første skrittene mot etableringen av NOAF

Lønns- og organisasjonsutviklingen innenfor norsk oljevirkksomhet ble på slutten av 1970-tallet gjenstand for økt oppmerksomhet hos norske myndigheter. I forbindelse med lønnsoppgjøret i 1978, kalte kommunalminister Arne Nilsen (DNA) operatørselskapene inn til et møte der han uttalte at regjeringen forventet lønnsmoderasjon fra deres side.¹⁴³ Også statsminister Odvar Nordli (DNA) var på banen. Til det rykferske NOPEF skal han ha uttalt at lønnsutviklingen på sokkelen for ansatte utenfor landsomfattende organisasjoner var et unåde

¹³⁹ «Protokoll fra styremøtet 7. oktober 1977» (styredokument 110/77), mappe XA01 A890772-XA01 A89077, arkivstykke Abb/L0006, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Ibid.

¹⁴² «Konstituerende generalforsamling i Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF)», mappe XA01-00 A1184, arkivstykke DI/L0081, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁴³ «Lønnsreguleringen står for døren», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 5, nr. 7 (1978): 8.

og «et av de største problemene innenfor det økonomiske systemet vi har i dag».¹⁴⁴

En viss oppmerksomhet fra myndighetenes side i denne perioden er ikke spesielt overraskende i lys av den økonomiske situasjonen Norge da befant seg i. Inflasjonen i den norske økonomien var høy, noe som i vesentlig grad knyttet seg til innfasingen av oljepenger, men som også avspeilet en internasjonal lavkonjunktur.¹⁴⁵ Konkurransesevnen i norsk økonomi var i alle fall svekket, og problemene var spesielt store i verfts- og tekoindustrien.¹⁴⁶ Resultatet ble den såkalte motkonjunkturpolitikken som ble ført, der inntektsoppgjørene var et helt sentralt element. Disse var sterkt koordinerte, såkalt «kombinerte», og resulterte blant annet i de såkalte Kleppe-pakkene.¹⁴⁷ Staten gikk her tungt inn i forhandlingene mellom hovedorganisasjonene, og brukte velferdsytelser, skattelettelser og subsidier i møte med arbeidstakersiden for å dempe den nominelle lønnsveksten.¹⁴⁸ I 1978 innførte regjeringen også en lønns- og prisstopp.¹⁴⁹ I denne sammenhengen så det selvsagt dårlig ut at pilene pekte oppover for enkelte grupper ute på sokkelen.

Direkte i møte med organisasjonsforholdene der ute ble det imidlertid med de kraftige glosene. Lønns- og prisstoppen stengte riktignok for forhandlingsmulighetene til foreningene utenfor landsomfattende forbund. Dette forarget oljearbeiderforeningene utenfor LO, noe som særlig knyttet seg til at borearbeidere innenfor NOPEF fikk lov til å omgå arbeiderpartiregjeringens lønnsregulativ.¹⁵⁰ Likevel må tiltaket i aller høyeste grad ses i sammenheng med den økonomiske situasjonen for øvrig. Noe politisk diktat rettet mot operatørselskapene når det gjaldt å få en slags orden på lønns- og arbeidsforholdene på sokkelen skulle komme først med Willoch-regjeringen noen år senere. Dette kommer jeg først tilbake til i neste kapittel.

Anledningen for både sterkt sentraliserte forhandlinger og omfattende statlig intervensjon er et vesenstrekk ved den norske arbeidslivsmodellen, og har nok også stått særlig sterkt i Norge i forhold til andre nordiske land.¹⁵¹ Derfor er det egentlig heller et

¹⁴⁴ «Ny lov vil hindre amerikanske tilstander i Nordsjøen?», *NOPEF-nytt* 1, nr. 1 (1978): 1, 11, mappe NOPEF Nytt 1978, arkivstykke X/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST.

¹⁴⁵ Hanisch og Nerheim, *Fra vantro til overmøte*, bind 1, Norsk oljehistorie, 436-48.

¹⁴⁶ Thomassen og Øksendal, *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, 90-94, 97-101; Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 130. Ideen om kombinerte inntektsoppgjør stammet fra innstillingen til det såkalte Prisproblemvalget, nedsatt sommeren 1972 og ledet av nestleder i Norges Banks direksjon Hermod Skånland.

¹⁴⁷ *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 127, 30.

¹⁴⁸ *Ibid.*, 130.

¹⁴⁹ *Ibid.*, 132.

¹⁵⁰ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 243-45.

¹⁵¹ Trond Bergh, «Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen.» i *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, red. Trond Bergh (Oslo: LO, NHO, 2010), 14-15. Statens engasjement i inntektsoppgjørene er utførlig omtalt i Frøland og Cappelens bidrag i denne antologien.

spørsmål hvorfor myndighetene heller ikke her grep mer direkte inn i organisasjonsforholdene på sokkelen. Oljevirkomhetens enklavepreg hang nok fortsatt igjen til en viss grad, selv om man utover i 1970-årene i større grad innlemmet industrien i det norske samfunnet.¹⁵² Det lå i alle fall i kortene at et eventuelt initiativ som skapte noen tydelige tilløp til endring i denne omgang måtte komme fra selskapene og arbeidsgiverorganisasjonene selv. Slik ble det også.

Når det gjaldt Statoil, var problemorienteringen klar nok i lys av organisasjonsforholdene på sokkelen; det forelå et tydelig behov for sterkere koordinering blant operatørselskapene om man skulle få på plass en slik praksis selskapet ønsket seg, der man i større grad ville knytte lønnsutviklingen på sokkelen til den i industrien på land.¹⁵³ Statoil var, som jeg impliserte allerede innledningsvis, imidlertid ikke alene om denne situasjonsforståelsen, og det oppsto altså raskt en konsensus om denne i de innledende diskusjonene som skulle føre til etableringen av NOAF. Her fungerte N.A.F. som tilrettelegger for et komitéarbeid der representanter fra de norske oljeselskapene fikk i oppgave å utrede ulike alternativer for oppbyggingen av en eventuell arbeidsgiverorganisasjon for operatørselskapene.¹⁵⁴ Komiteen avga sin innstilling 15. september 1978, og i denne ble en avtale Statoil allerede hadde med N.A.F. fra 1975 sett på som et sannsynlig utgangspunkt for den tenkte arbeidsgiverorganisasjonen.¹⁵⁵

I den forbindelse er det på sin plass å si noe om denne avtalen. Aller først: Statoil var, som part i denne avtalen, ikke *medlem* av N.A.F.¹⁵⁶ Selskapet var ikke bundet av arbeidsgiverforeningens beslutninger på det tariffpolitiske området, inkludert eventuelle lockouts, og var ikke pliktig til å betale kontingent til streikeerstatningsfondet.¹⁵⁷ Samtidig hadde Statoil rett på den samme opplæringen som ordinære N.A.F.-medlemmer, og kunne ved behov be foreningen om assistanse i forhandlingene med fagforeningene i selskapet.¹⁵⁸

Ut fra denne redegjørelsen kan nok avtalen fremstå som svært lukrativ for Statoil. Likevel var det nå flere faktorer som tilsa at det også for Statoils del var tid for å gå et skritt

¹⁵² Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 25-65.

¹⁵³ «Organisering av arbeidsgiversiden for bedrifter med virksomhet på kontinentalsokkelen» (styredokument 87/78), mappe XA01 A890781-XA01 A890787, arkivstykke Abb/L0006, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST; «Organisering av arbeidsgiversiden innen oljevirkomheten på norsk kontinentalsokkel» (styredokument 108/77), fra Arve Johnsen til styret 04.10.1978, mappe XA01-00 A1626, arkivstykke DI/L0139, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁵⁴ «Innstilling fra utvalget som har drøftet organiseringen av arbeidsgivere som er beskjeftiget i oljevirkomheten den norske kontinentalsokkel», pag. 2, mappe XA01-00 A1626, arkivstykke DI/0139, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ «Samarbeidsavtale mellom Statoil og Norsk Arbeidsgiverforening», mappe XA01-00 A1626, arkivstykke DI/L0139, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁸ Ibid.

lenger. Arve Johnsen og selskapsadministrasjonen ønsket seg nemlig i 1977 at selskapet ble del av en forening innenfor N.A.F.¹⁵⁹ Én ting var den andre setningen i avtalen: «Avtalen er midlertidig med sikte på at partene kan høste erfaring».¹⁶⁰ Videre var det i avtalen imidlertid også klart at den bare omfattet base- og riggpersonale og funksjonærer, og Statoil var heller ikke sikret noen assistanse fra N.A.F. i tilfelle en streik skulle ramme selskapet.¹⁶¹ I det følgende skal jeg, ved hjelp av Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori, gå inn på den rent forretningsmessige bakgrunnen for at en tettere koordinering må kunne sies å ha vært hensiktsmessig for Statoil på dette tidspunktet. Jeg flytter i første omgang oppmerksomheten mot lønnspolitikken i selskapet. Deretter vurderer jeg Statoils incentiver med tanke på konfliktspørsmålet, før jeg deretter ser nærmere på organisasjonstilknytningen selskapet rettet seg mot. Ut fra dette dannes tilløpet til en fullstendig forståelse for Statoils holdning.

Det forretningsmessige utgangspunktet for Statoils holdning

Den tidlige lønnspolitikken i Statoil stemte i det hele tatt godt med ønsket om N.A.F.-tilknytning. Da lønnsreguleringen den 1. juli 1978 sto for døren, fulgte administrasjonen en eksisterende praksis som baserte seg på «de spilleregler som myndighetene og organisasjonene [hadde] trukket opp».¹⁶² Retningslinjene styret vedtok for selskapets lønnspolitikk var det et hovedmål å «gå inn for å være i pakt med det som skjer i næringslivet for øvrig og søke å bidra til et samfunnsøkonomisk forsvarlig lønnsoppgjør».¹⁶³ Sånn sett hersket det i Statoil tidlig en udiskutabel lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen.

I utøvelsen av lønnspolitikken ønsket administrasjonen videre at de ansattes lønnsnivå svarte til det i bedrifter det var naturlig for Statoil å sammenligne seg med.¹⁶⁴ Men hvilke bedrifter var det egentlig snakk om da? Kanskje var dette spørsmålet man stilte seg i selskapet i overgangen fra 1970- til 1980-tallet, da «oljeselskapet» Statoil fortsatt var bedrift dominert

¹⁵⁹ «Organisering av arbeidsgiversiden innen oljevirkksomheten på norsk kontinentalsokkel» (styredokument 108/77), fra Arve Johnsen til styret den 04.10.1978.

¹⁶⁰ «Samarbeidsavtale mellom Statoil og Norsk Arbeidsgiverforening».

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² Notat vedr. den generelle lønnsregulering i Statoil (styredokument 62/78), fra Arve Johnsen til styret 14.06.1978, mappe XA01 A890790-XA01 A890794, arkivstykke Abb/L0007, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁶³ «Statoils lønssystem», notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen 29.10.1979, pag. 1, mappe XA01-00 A1184, arkivstykke DI/L0081, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁶⁴ Notat vedr. NIF's notat til styret vedrørende lønnsreguleringen pr. 1.7.78 i Statoil (styredokument 88/78), fra Arve Johnsen til styret 10.10.1978, mappe XA01 A890772-XA01 A890777, arkivstykke Abb/L0006, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

av akademikere.¹⁶⁵ Et hovedmål med lønnspolitikken var å sikre høy kompetanse i selskapet, og dette ble sett i sammenheng med at selskapet var i flere ulike arbeidsmarkeder.¹⁶⁶ Balansegangen mellom dette og ønsket om å relatere selskapets lønnsutvikling til lønnsnivået i andre bedrifter og avtalene i LO-N.A.F.-området ble derfor krevende.

Lite tyder på at lønnsnivået i Statoil var spesielt lavt. Rogaland Industriforening var langt fra fornøyd med at Statoils inntreden i industrimiljøet førte til en angivelig *turn-over* av arbeidskraft, og i mediene kunne man lese at også Oljedirektoratet fikk betydelige problemer med det samme.¹⁶⁷ Selskapet opplevde imidlertid et motsatt press fra en annen side, og på begynnelsen av 1980-tallet så man at det hadde foregått en lønnsutvikling der lønnsnivået særlig i de øvrige operatørselskapene ofte var betraktelig høyere enn det i Statoil.¹⁶⁸ Sann sett falt selskapet mellom det som i praksis var to sektorer i økonomien, oljesektoren og øvrig konkurranseutsatt sektor, og man var altså vitne til det Corden & Neary omtaler som *ressursvridningseffekten* – at tradisjonell konkurranseutsatt industri mister arbeidskraft til en raskt voksende («*booming*») oljesektor.

Det var imidlertid ikke dermed sagt at det oppsto store rekrutteringsproblemer i selskapet. Daværende personaldirektør Njål Gjødrem har knyttet dette til interessante arbeidsoppgaver og en generell iver etter å jobbe i det voksende, norske oljeselskapet, både i et intervju med Berit R. Øyen fra bedriftsmagasinet *Status* i 1980 og med undertegnede nesten 40 år senere.¹⁶⁹ Men det var behov for ingeniører, og lønns- og organisasjonsutviklingen offshore, der Statoil noen år senere skulle være den dominerende arbeidsgiveren, var altså ikke spesielt beroligende. I P&Os forslag til personalpolitikk i Statoil ble organisasjonsbehovet knyttet til Statoils overordnede politiske formål; om man skulle sikre den norske statens forretningsmessige interesse på kontinentalsokkelen, var man nødt til å ha tilgang på både høy og norsk kompetanse.¹⁷⁰ Dette må altså ses i sammenheng med lønnspolitikken, der man altså ønsket et moderat lønnsnivå i selskapet.

¹⁶⁵ «Ansatte fordelt etter utdanning», statistisk oversikt (sektordiagram), arkivstykke XA01-00 A171, DI/L0029, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁶⁶ «Statoils lønssystem», notat fra Personal- og organisasjonsavdelingen, 29.10.1979, pag. 1, 3.

¹⁶⁷ «Industrien avgir lite til Statoil», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 7, nr. 18 (1980): 5; Ildgruben, Svein. «Masseflukt fra Oljedirektoratet?» *Verdens Gang*, 14.04.1980.

¹⁶⁸ Notat vedr. Statoils lønnsnivå, fra Organisasjon & administrasjon til Hovedledelsen 11.12.1981, pag. 1-4, mappe XA01-00 A167, arkivstykke DI/L0028, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST; notat vedr. karrierevurdering pr. 1. januar 1983, fra P&O til HL 09.12.1982, mappe XA01-00 A5906, arkivstykke DI/L0449, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁶⁹ Øyen, Berit R. «900 i dag – hvor mange i morgen? – En samtale med personalsjef Njål Gjødrem», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 7, nr. 9 (1980): 4-5; Njål Gjødrem, intervju 30.10.2019.

¹⁷⁰ «Forslag til personalpolitikk i Statoil», Personal- og Organisasjonsavdelingen 14.04.1980, pag. 2, mappe XA01-00 A173, arkivstykke DI/L0030, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

I lys av dette er det ut fra Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori ikke så vanskelig å se for seg hvordan Statoil grovt sett kunne komme til å tjene på en sterkere koordinering. På bransjenivået vil man, ifølge teorien, for det første se at bransjens helhetlige økonomiske situasjon, og ikke bare situasjonen i den enkelte bedrift, blir retningsgivende for arbeidsgivernes sak i lønnsoppgjørene.¹⁷¹ Om man da i tillegg lener seg på det *landsomfattende* forhandlingsområdet, er det videre ingen tvil om at oljeselskaper kommer svært godt ut. Inntjeningsevnen for disse vil i det hele tatt knapt stå i forhold til den man ser i øvrig, «tradisjonell» industri der grunnrenteinntekter enten er fraværende eller av en langt mer beskjeden karakter. Når annen industri kommer tålelig bra ut av et landsomfattende lønnsoppgjør, er det dermed vanskelig å tenke seg at lønnsnivået, i et oljeselskaps øyne, vil være av noe annet enn en nokså moderat karakter – for å si det forsiktig.

Dette vil altså være et resultat av det Barth, Moene og Wallerstein kaller *lønssammenpressing*, der høyproduktive bedrifter kommer særlig godt ut. Lønnskostnadene blir altså lavere i takt med at graden av koordinering øker. Så er det nok, nettopp på grunn av grunnrenteinntektene, ikke helt treffende å omtale oljeselskaper som «høyproduktive» i ordinær forstand. Men gevinsten har tilsvarende grobunn.

Det er i denne sammenhengen for øvrig svært interessant at Gjedrem har pekt på den vertikale strukturen i NOPEF, altså at foreningen inviterte inn nær sagt alle arbeidstakergrupper i bransjen, som en helt sentral utfordring for Statoils lønnspolitikk i denne tidlige perioden.¹⁷² NOPEF passet inn i den såkalte industriforbundstanken, som hadde sitt opphav i Martin Tranmæls radikale fagopposisjon i LO på starten av 1900-tallet, og som ikke har vært så vanlig i Norge der man som oftest heller har basert organisasjonstilhørigheten *horisontalt* på hvilken yrkesgruppe man tilhører.¹⁷³ Vertikaliteten i NOPEF la i utgangspunktet opp til en lønnsstruktur i Statoil som var så sammenpresset at den i prinsippet kunne komme på kant med ønskene til enkelte arbeidstakergrupper, i alle fall om de sto i andre forbund.¹⁷⁴ Dette må kunne ses på som en viktig årsak til at lønssystemet i Statoil fra 1980 ikke skilte mellom arbeidere og funksjonærer i selskapet, og at administrasjonen også

¹⁷¹ Barth, Moene, og Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003, 30-31.

¹⁷² Njål Gjødrem, intervju 11.03.2020.

¹⁷³ Syvertsen, Svein. «Organisasjonsnytt: Hvordan virker den vertikale organisasjonsform?», *NOPEF-nytt* 2, nr. 8/9 (1979): 2, mappe NOPEF Nytt 1979, arkivstykke X/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 140; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 99.

¹⁷⁴ Njål Gjødrem, intervju 11.03.2020.

ønsket å føre lokale forhandlinger med alle fagforeninger samlet.¹⁷⁵

Dilemmaet blir tydelig når man ser at Margaret Sanner, daværende tillitsvalgt for NOPEF i Statoil, uttalte at lønnsforskjellene var høye etter at hun også hadde erkjent at lønnsnivået i andre bedrifter vanskeliggjorde en lavtlønnsprofil i selskapet.¹⁷⁶ Sånn sett var ønsket om økt koordinering i Statoil også en naturlig forlengelse av et latent press fra arbeidstakersiden, som drev selskapet mot et ønske om en sterkere koordinering i lønnsdannelsen enn det som var vanlig i bransjen ellers – og faktisk også i industrien for øvrig. Til og med i Hydro var lønnsnivået for ingeniører vesentlig høyere enn i Statoil.¹⁷⁷

Jeg har til nå kun antydnet at de rent forretningsmessige incentivene i Statoil opp mot etableringen av NOAF var av en mindre presserende karakter, og at disse først og fremst knyttet seg til operatørskapene i horisonten og rekruttering av ingeniører. Mye kan imidlertid tyde på at et mål om et dekkende avtaleverk i bransjen allerede på et tidlig tidspunkt var av vesentlig forretningsmessig betydning for selskapet, og at dette knyttet seg til konfliktspørsmålet. Nå flytter jeg derfor oppmerksomheten mot dette aspektet.

Her minner jeg om hvordan et oljeselskap i utgangspunktet er svært lite tjent med en arbeidskonflikt, noe jeg illustrerte i forrige kapittel. Ved hjelp av Cappelens artikkel «Hovedavtalen og inntektspolitikken» knyttet jeg dette til den høye kapitalintensiteten og krevende produksjonsprosessen innenfor oljevirkksomheten. Et særlig interessant element i denne sammenhengen er altså den høye lønnsevnen, som i utgangspunktet må kunne sies å gi arbeidstakere incentiver til å forsøke å streike seg til høyere lønn. Dannelsen av det uavhengige OFS i 1977 hadde en viktig del av sin bakgrunn i dette, og det er klart at oljearbeiderne her i prinsippet fikk stor lokal forhandlingsmakt. Det er altså dette som er bakgrunnen for at oljearbeidere i utgangspunktet kan sies å være spesielt tilbøyelige til å bryte med en koordinert lønnsdannelse; det foreligger egentlig ingen umiddelbare incentiver til å solidere seg med verken arbeidsgivere eller andre arbeidstakere på grunn av lønnsevnen.

Hvordan henger så konfliktraspektet sammen med den type koordinering blant *arbeidsgivere* man jo også var kjent med fra øvrig norsk industri? Om man også her tar utgangspunkt i Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsessteori, er det i første omgang helt

¹⁷⁵ «Personalhåndbok – Del II: Lønns- og arbeidsvilkår», kap 3.1, pag. 2, mappe XA01-14 B2823, arkivstykke DI/L01043, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST; notat vedr. kommentarer til sakliste for styremøte i NOAF 16. april 1982, fra O&A til J. Øxnevad 14.04.1982, mappe XA01-01 A167, arkivstykke DI/L0027, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁷⁶ «Margaret Sanner i Statoil: – Vil slåss for våre lavtlønte», *NOPEF-nytt* 3, nr. 17 (1980), mappe NOPEF Nytt 1980, arkivstykke X/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST; «De tre organisasjonene kommenterer juli-pakken». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 5, nr. 8 (1978): 11.

¹⁷⁷ Notat vedr. Statoils lønnsnivå, fra Organisasjon & administrasjon til Hovedledelsen, 11.12.1981, pag. 2.

avgjørende å ha med seg at dette aspektet faktisk danner det historiske bakteppet for forfatternes problemstilling. Forfatterne ser nemlig først og fremst på den sterke koordineringen i lønnsdannelsen som forklaringen på at det er et relativt lavt konfliktnivå i norsk arbeidsliv; kontrasten ligger i historien fra mellomkrigstiden, da en avtale mellom hovedorganisasjonene manglet og konfliktnivået var blant de i høyeste i Europa.¹⁷⁸ Ut fra dette slår de fast at koordinering virker lønnsdempende for de bedriftene der arbeidstakerne ellers ville hatt en særlig sterk forhandlingsposisjon lokalt. Arbeidsgiverne blir altså dermed mindre ettergivende overfor sterke og militante klubber, og motparten blir på sin side mer tilbøyelig til å samordne også sine interesser på tvers av forhandlingsområdet.

Fordi Statoil langt på vei var blitt den ledende norske aktøren innenfor salg av olje og gass, lå en fare for selskapet i sprengkraften i arbeidslivsforholdene på sokkelen.¹⁷⁹ Arbeidskonflikter hos de daværende driftsoperatørene ville altså kunne ramme Statoil økonomisk allerede på dette tidspunktet, uten at selskapet selv kontrollerte kranene i Nordsjøen. En kobling mot selskapets forretningsmessige ansvar overfor den norske staten fantes åpenbart også her. Gunnar Haugen, som ble selskapets mann i NOAFs ledelse og dens første administrerende direktør, skal i alle fall ha vært spesielt opptatt av å knytte streikeretten til en bransjeavtale.¹⁸⁰

Barth, Moene og Wallersteins teori kaster utvilsomt lys over hvorfor økt koordinering blant operatørene på norsk sokkel var forretningsmessig fordelaktig for Statoil allerede i perioden dette kapitlet omhandler. Likevel skulle det altså, fra Johnsens første redegjørelse til styret i 1977, ta noe tid før NOAF ble etablert. Da foreningen ble stiftet meldte den seg heller ikke inn i N.A.F., men endte opp med nettopp å basere seg på Statoils tidligere avtale, noe som gjorde at NOAF kun var et rådgivende organ uten forhandlingsrett for medlemmene de første årene.¹⁸¹ Dette hang klart sammen med at de daværende operatørene på sokkelen var bremseklosser i prosessen, og særlig Phillips og Mobil, som var operatørene på gigantfeltene Ekofisk og Statfjord, var også vanskelige å få med seg på de tidlige styrevedtakene i NOAF.¹⁸² En løs tilknytning til N.A.F. ble – sannsynligvis i forlengelse av selskapenes holdninger – videre ansett som den mest praktiske løsningen, da selskapene måtte få et

¹⁷⁸ Barth, Moene, og Wallerstein, *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*, 17.

¹⁷⁹ Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ «Konstituerende generalforsamling i Norske Operatørselskapers Arbeidsgiverforening (NOAF)»; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 246.

¹⁸² Notat vedr. organiseringen på arbeidsgiversiden på norsk kontinentalsokkel – møte NOAF, Per A. Myklebust 01.12.1981, mappe XA01-00 A167, arkivstykke DL/L0028, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

eventuelt N.A.F.-medlemskap godkjent i sentraladministrasjonen.¹⁸³ Elf mente til og med at godkjenning fra fagforeningene i selskapet var nødvendig.¹⁸⁴

Men også i Statoil var selve organisasjonsspørsmålet faktisk uavklart i nokså lang tid. Dette skyldtes først og fremst at man ventet på resultatet av et offentlig utredningsarbeid bestilt av regjeringen som tok for seg eventuell samordning av statens arbeidsgiverinteresser.¹⁸⁵ I utredningen, som ble skrevet av et utvalg ledet av Leif Skau, tidligere leder av Jern- og Metallarbeiderforbundet, ble det drøftet hvorvidt man skulle opprette en egen arbeidsgiverforening for statseide selskaper – noe som kunne spolere et eventuelt N.A.F.-medlemskap.¹⁸⁶ Et positivt flertall i utvalget møtte skepsis fra selskapshold, og foreningsideen ble i seg selv lite annet enn en historisk parentes.¹⁸⁷ I denne oppgavens henseende gir imidlertid Statoils posisjon klare indikasjoner på hvordan man i selskapet tenkte rundt selve formen på den fremtidige, koordinerte arbeidsgiverorganiseringen på sokkelen, og hvorfor selskapet nettopp siktet seg inn mot N.A.F.-medlemskap.

Veien forbi SAF og inn i N.A.F.

Stridens kjerne i Skau-utvalget handlet i all hovedsak om likhetene mellom statseide forretningsbedrifter, som Statoil, og private bedrifter. Utvalget var enige om utgangspunktet som tilsa at statlige forretningsbedrifter sto i et konkurranseforhold med private bedrifter i både inn- og utland.¹⁸⁸ Dette gjorde at man også i grunnen var enige om at en felles koordinering mellom statseide og private bedrifter i N.A.F. ville være økonomisk gunstig for statsbedriftene.¹⁸⁹ Flertallet så seg imidlertid nødt til å la dette hensynet vike i erkennelsen av skillet mellom statlige og private eierinteresser; en rollekonflikt som ville oppstå i det man satte likhetstegn mellom disse, ville i dets øyne kunne gi problematiske politiske utslag som til og med kunne være på kant med grunnloven.¹⁹⁰

¹⁸³ «Møte i NAF 12.9.78», notat fra Personal- og Organisasjonsavdelingen 13.09.1978, pag. 2, mappe XA01-00 A1626, arkivstykke DI/L0139, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁸⁴ Ibid., 3.

¹⁸⁵ «Protokoll fra styremøtet 7. oktober 1977» (styredokument 110/77); «Protokoll fra styremøtet 19. oktober 1978» (styredokument 91/78), mappe XA01 A890788-XA01 A890789, arkivstykke Abb/L0006, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST

¹⁸⁶ NOU 1979: 30. *Samordning av statens eierinteresser*. Oslo, Bergen, Tromsø: Universitetsforlaget.
https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2011061406084.

¹⁸⁷ Ibid.

¹⁸⁸ Ibid., 20.

¹⁸⁹ Ibid., 7, 20-24, 28-34.

¹⁹⁰ Ibid., pag. 24. Flertallet fryktet nærmere bestemt her at arbeidsgiverinteresser, ved for eksempel å tvinge statseide bedrifter til en sympatiaksjon/lockout utenfor statlig kontroll, ville kunne komme i konflikt med

Statoil var, på tross av noen motstridende synspunkter i selskapsledelsen, altså heller enig med mindretallet, som ikke fant seg i å måtte trosse fordelene ved koordinering på tvers av konkurranseutsatte bedrifter – være de statseide eller ei.¹⁹¹ Dette på tross av at man våren 1979 slo fast at både det daværende forholdet til N.A.F. og en eventuell inntreden i SAF ville være forenlig med engasjement og medlemskap i NOAF.¹⁹² For Arve Johnsen og resten av selskapsadministrasjonen var det avgjørende momentet at man måtte ta følgene av en «grunnleggende forskjell mellom arbeidssituasjonen for disse statseide bedrifter på den ene siden og statens monopolbedrifter [...] og statsforvaltningen på den annen side».¹⁹³ Videre skrev Johnsen følgende på vegne av selskapsadministrasjonen i sin redegjørelse om SAF-innstillingen: «Statseide bedrifter som driver forretningsmessig virksomhet er utsatt for en vedvarende og ofte hard konkurranse fra norske og utenlandske bedrifter [...] på slike viktige områder som rekruttering, produktutvikling, finansiering og markedsføring».¹⁹⁴ Administrasjonen la dermed til grunn at Statoil, i tilfellet SAF, ville vært best tjent med en organisering som utelukket monopolbedriftene og statsforvaltningen.¹⁹⁵

Et kanskje vel så viktig poeng var imidlertid at den fremtidige samordningen med N.A.F., gitt at man skulle gå i retning av koordineringen Statoil ønsket i bransjen, uansett måtte bli ganske tett i oljevirkomheten. Statoil var i denne sammenhengen høyst innstilt på å innta en sentral posisjon i møte med de utenlandske oljeselskapene, men i dette lå også en tanke om at en felles holdning i det norske trekløveret Statoil, Hydro og Saga måtte være motoren i den ønskede utviklingen mot mer ordnede lønns- og arbeidsvilkår på sokkelen. I tilfellet SAF la Statoil til grunn at en slik holdning måtte gi resultater mens Statoil og Hydro sto i SAF og Saga sto utenfor, sannsynligvis i N.A.F., med de utenlandske selskapene.¹⁹⁶

Da Statoil-styrets flertall fattet sin endelige beslutning om ikke å gå inn i SAF mot to stemmer, var året fortsatt bare 1979, og styret avgjorde samtidig at Statoil ikke skulle slutte seg til N.A.F. på daværende tidspunkt.¹⁹⁷ Det kan ikke ha blitt sett på som hensiktsmessig å

Grunnlovens §19 som pålegger Kongen (dvs. regjeringen) å våke over statens eiendommer slik Stortinget har bestemt.

¹⁹¹ «Protokoll fra styremøtet 18. oktober 1979» (styredokument 83/79), mappe XA01 A890806-XA01 A900158, arkivstykke Abb/L0008, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁹² «Organisering av arbeidsgiversiden for bedrifter med virksomhet på kontinentalsokkelen» (styredokument 87/78), fra Arve Johnsen til styret 12.10.1978.

¹⁹³ Ibid.

¹⁹⁴ «Statoils uttalelse vedrørende NOU 1979: 30. Samordning av Statens Arbeidsgiverinteresser» (styredokument 73/79), fra Arve Johnsen til styret 11.10.1979, pag. 3, mappe XA01 A890806-XA01 A900158, arkivstykke Abb/L0008, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

¹⁹⁵ Ibid.

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ «Protokoll fra styremøtet 18. oktober 1979» (styredokument 83/79).

bryte med tilknytningsformen til NOAF, som altså ikke var N.A.F.-medlem på dette tidspunktet. Sommeren 1980 dukket imidlertid et brev fra Statoil, Hydro og Saga opp i NOAFs innboks, der selskapene ba administrasjonen innstendig om at de kalte alle medlemsbedriftene til ekstraordinær generalforsamling for å få et N.A.F.-medlemskap på plass. Her var de forretningsmessige incentivene jeg har omtalt klokkeklare:

«De tre norske operatørselskapene Statoil, Hydro og Saga har og vil få betydelige eierinteresser i utvinning av olje- og gassforekomster på den norske kontinentalsokkel. For å ivareta selskapenes økonomiske interesser i denne sammenheng er det svært viktig at forholdene legges til rette for å oppnå stabile arbeidsforhold og derigjennom kontinuitet i produksjonen av olje og gass. Dette er også en sentral samfunnsøkonomisk interesse. [...] Ett år etter stiftelsen av NOAF er foreningen ennå ikke begynt å fungere tilfredsstillende. [...] På denne bakgrunn har Statoil og Hydro – på vegne av de tre norske operatørselskapene og Shell – i NOAF's styre gjentatte ganger tatt opp spørsmålet om å videreutvikle NOAF til en felles forhandlingsorganisasjon. [...] Vi har videre påpekt nødvendigheten av å sikre at utviklingen i lønns- og arbeidsvilkår innenfor oljevirksomheten i tilstrekkelig grad skjer koordinert med utviklingen innenfor andre sektorer/næringer. Etter vår vurdering er det bare et forpliktende samarbeid mellom NOAF og NAF som kan gi en slik koordinering, og vi har derfor foreslått at NOAF knyttes til NAF etter samme mønster som f.eks. MVL – Mekaniske Verksteders Landsforening.»¹⁹⁸

Om man først skal se dette i forhold til SAF-saken, var ikke dette trekket så rart. Statoil stilte seg riktignok ikke på noen måte utelukkende negativt til SAF-medlemskap. Ut fra forutsetningene administrasjonen tegnet opp, er det imidlertid altså lite som tyder på at selskapet så på dette som det mest formålstjenlige når det gjaldt å praktisk gjennomføre en reform av rammene rundt lønns- og arbeidsvilkårene på sokkelen. En tettere tilknytning til N.A.F. lå i kortene om «reformen» skulle gjennomføres, og da var det altså også på sin plass at NOAF måtte endres. Slik ble det også; i januar 1981 meldte NOAF seg inn i N.A.F.¹⁹⁹

Dette må ses i sammenheng med et av de viktigste organisatoriske funksjonene N.A.F. har vist seg å ha for norske arbeidsgivere. Ifølge Bowman har et viktig lokkemiddel fra N.A.F. overfor arbeidsgivere, og dermed en forutsetning for arbeidsgiverforeningens styrke, vært garantien om assistanse og veiledning i relasjonene og forhandlingene med motparten –

¹⁹⁸ «Videreutvikling av samarbeidet på arbeidsgiversiden i tilknytning til oljevirksomheten på norsk sokkel – krav om innkalling til ekstraordinær generalforsamling», brev fra Statoil, Hydro og Saga til NOAF 04.07.1980, mappe Korrespondanse Statoil 1/6, 1981-1988, arkivstykke Da/L0006, Pa 1346 – NOAF, SAST.

¹⁹⁹ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 273.

en medlemsfordel man nok ellers ville vært foruten.²⁰⁰ Det er i denne sammenhengen viktig å poengtere at et tidlig eksplisitt formål med opprettelsen av NOAF var «å yte medlemmene veiledning og assistanse i spørsmål angående arbeidsgiverforhold».²⁰¹ Dette var for øvrig også den viktigste grunnen til at det eksisterende bransjesamarbeidet mellom de daværende operatørselskapene i NSOC ble sett på som utilstrekkelig.²⁰² Statoil-administrasjonen så videre mot et N.A.F.-medlemskap fordi man da kunne «bygge videre på et allerede eksisterende velprøvet apparat, og på et veletablert samarbeidsmønster med myndighetene og de sentrale arbeidstakerorganisasjoner».²⁰³

Når det gjaldt mindretallet i Skau-utvalget, var de på sin side opptatt av at SAF ville mangle veiledningskompetansen N.A.F. hadde bygget opp over lang tid, og at man særlig derfor ville mangle en gulrot overfor bedrifter som Hydro og Kongsberg Våpenfabrikk – som allerede var med i N.A.F.²⁰⁴ En sammenligning med Sverige, der en slik sammenslutning allerede var en realitet, ble også trukket fram, og mindretallet pekte her på at denne hadde vist lite evne til samordning og gjennomslagskraft i de svenske inntektsoppgjørene.²⁰⁵

Da styret i Statoil fattet sitt vedtak vedrørende tilslutning i SAF, var mindretallets viktigste poeng «at Statoils behov for service og hjelp i saker knyttet til lønns- og arbeidsforhold [ville] være tilfredsstillende dekket med medlemskap i en statlig forhandlingsorganisasjon».²⁰⁶ Dette spørsmålet utgjorde altså et sentralt aspekt i selskapets vurderinger rundt organisasjonstilknytning, selv om man altså gikk i motsatt retning til slutt.

Det viktigste som ble eksponert i prosessen rundt SAF-spørsmålet var imidlertid den tette sammenknytningen mellom de organisatoriske og økonomiske elementene i den norske arbeidslivsmodellen, og hva det hadde å si for Statoil. Selskapet ønsket en tettest mulig koordinering med øvrig konkurranseutsatt industri, som altså utgjør frontfaget i frontfagsmodellen – det kanskje tydeligste uttrykket for koordinering i den norske lønnsdannelsen. At også Statoils konkurransedyktighet skulle danne rammene for lønnsnivået,

²⁰⁰ Bowman, «Achieving Capitalist Solidarity: Collective Action among Norwegian Employers,» 313.

²⁰¹ «Organisering av arbeidsgiversiden for bedrifter med virksomhet på kontinentalsokkelen» (styredokument 87/78), fra Arve Johnsen til styret 12.10.1978.

²⁰² «Organisering av arbeidsgiversiden i oljevirkomheten på kontinentalsokkelen», notat sendt fra Ove Sembsmoen til HL, cc. Martin Bekkeheien 03.02.1978, pag. 3, mappe XA01-00A1626, arkivstykke DI/L0139, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

²⁰³ «Organisering av arbeidsgiversiden innen oljevirkomheten på norsk kontinentalsokkel» (styredokument 108/77), fra Arve Johnsen til styret 04.10.1978, pag. 2.

²⁰⁴ NOU 1979, 30: 28-34.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ «Protokoll fra styremøtet 18. oktober 1979» (styredokument 83/79).

synes å ha vært viktig for selskapet. Således var det klart at selskapet ønsket å knytte seg til den såkalte realøkonomiske rammen for inntektsoppgjørene.

Driftsoperatørene og oljearbeideropprøret

Når fordelene med en sterkere koordinering synes såpass selvfølgelig rent forretningsmessig, kan det virke forbausende at et initiativ ikke kom tidligere og fra de daværende operatørselskapene. Ut fra mine redegjørelser i forrige kapittel er det klart at disse hadde en prinsipielt fiendtlig innstilling til måten det norske trepartssamarbeidet fungerte på, men kunne man ikke ha tenkt seg at de lot seg forføre av en eim av forretningsmessig gevinst da de så mot organisasjonsmønsteret på det norske fastlandet? Årsakene til at dette i liten grad viste seg å være tilfellet hang nok sammen med at det egentlig ikke var spesielt mange arbeidskonflikter innenfor norsk oljevirksomhet fra 1966 til 1977.²⁰⁷ Dermed falt altså et viktig økonomisk incentiv for arbeidsgiverorganisering egentlig bort i denne perioden. I årene som fulgte ble man imidlertid vitne til en omfattende streikebølge, det såkalte «oljearbeideropprøret», som har blitt omtalt som den største i Norge i hele etterkrigstiden, og som attpåtil ble karakterisert av en rekke ulovlige streiker.²⁰⁸

I denne sammenhengen blir spørsmålet helt klart mer påfallende. I utgangspunktet dreide disse streikene seg om spørsmål knyttet til arbeidsmiljø.²⁰⁹ Lønnsspørsmålet ble imidlertid stadig viktigere, og oljearbeiderne klarte etter hvert å hente ut betydelige deler av lønnsevnen i flere av operatørselskapene.²¹⁰ Hva lå egentlig – rent økonomisk – til grunn for de daværende operatørselskapenes fortsatt passive holdning i NOAF, om noe?

Her vil jeg begynne med å slå fast at det ikke var helt unikt at disse selskapene hadde en slik tilsynelatende irrasjonell tilnærming til lønnsspørsmålet, og ta utgangspunkt i nettopp lønnsevnen i oljevirksomheten. Fordi denne er såpass mye høyere enn den man ser i øvrig industri, finnes det nemlig utvilsomt belegg for å slå fast at innfasingen av oljevirksomheten i Norge innviet et lønnspress oppover som mangler sidestykke i moderne norsk økonomisk historie. Det vil imidlertid være feil å påstå at man ikke hadde støttet på nokså tilsvarende utfordringer tidligere, om enn i et mindre omfang.

²⁰⁷ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 232.

²⁰⁸ Ibid., 232-70.

²⁰⁹ Tor Tønnesen, «Streiker og konflikter på sokkelen 1978-1979 - arbeidsmiljø i fokus.» i *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89, red. Hilde Rasmussen (Stavanger: Rogalandsforskning, 1989).

²¹⁰ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 259-64.

I Bowmans analyse av hvordan N.A.F., og senere Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), har lyktes med å oppnå et effektivt samarbeid mellom ulike arbeidsgivere i Norge, er et sentralt problem hvordan Norges stramme arbeidsmarked skaper et generelt lønnspress oppover. Norge kontrasteres her med USA, der problemet er motsatt ved at arbeidsmarkedet heller legger opp til at arbeidsgiverne underbyr hverandre når lønnsnivå settes. Den norske oljevirksomhetens tidlige fase nevnes i denne sammenhengen, men vel så interessant er det empiriske belegget hentet fra lønnsutviklingen i Norge på 1950-tallet. Her drev nettopp en frykt for konflikt ganske mange arbeidsgivere til å gi etter i møte med relativt høye lokale lønnskrav. Den generelle lønnsglidningen i Norge ble derfor svært høy.²¹¹

Ifølge Bowman har det nemlig vært ganske krevende å oppnå en samarbeids- og koordineringsvilje i lønsspørsmål for de norske arbeidsgivernes hovedsammenslutning:

«In those sectors where local bargaining is practiced, NHO must rely to a large degree on a firm's willingness to sacrifice an individual interest in achieving a fast, peaceful agreement in order to contribute to a national goal of preserving internationally competitive labor costs. [...] [T]he close attention to labor costs that we often associate with individualistic profit maximization must be the product of a collective effort to *transcend* narrow individual interests in favor of cooperation and solidarity.»²¹²

Der jeg tidligere spurte hvorfor de utenlandske oljeselskapene ikke nærmet seg det norske trepartssamarbeidet for å dempe lønnspress og konflikthare, snur et slikt perspektiv nærmest spørsmålet på hodet: Hvorfor tok Statoil i det hele tatt initiativ i retning av å implementere en norsk arbeidslivsmodell på sokkelen, når selskapet, ved å gi etter for lønnspresset, like godt kunne eliminert konfliktharen i tråd med en tenkt egeninteresse? Det at Corden & Neary setter som premiss at oljevirksomhet, gjennom inflasjon, skaper problemer for konkurranseutsatt industri, vil også tilsi at en slik økonomisk atferd er det vanlige. Inntjeningsnivået i oljevirksomheten vil jo nettopp kunne være så høy at lønnsutgiftene her, selv om de er høye i forhold til tåleevnen i annen industri, fortsatt vil være relativt lave.

Oljearbeideropprøret skulle først og fremst demonstrere at arbeidslivsrelasjonene på sokkelen på dette tidspunktet ikke skapte noen vanntett garanti for arbeidsfred; OFS viste at effektiv arbeidstakerorganisering kunne sette kontrollmekanismene i oljesystemet ut av spill.

²¹¹ Bowman, «Achieving Capitalist Solidarity: Collective Action among Norwegian Employers,» 319-22.

²¹² Ibid., 327-28.

Etter hvert kom man til og med så langt at OFS nærmest var kommet arbeidsgiversiden i forkjøpet når det gjaldt å få på plass en effektiv koordinering innenfor bransjen. I 1980 ble den nemlig, til LOs store forargelse, anerkjent som landsomfattende organisasjon, noe som ga den utvidede forhandlingsrettigheter.²¹³ Dette ble bakteppet for forhandlingene med Elf, Mobil og Phillips samme år, som endte i streik og den første tvungne lønnsnemden i norsk oljevirksomhet.²¹⁴ NOAF-organiseringen viste her noen modne frukter, og selskapene ønsket i vesentlig grad å knytte sitt lønnsnivå til annen norsk industri.²¹⁵ Lønnsnemdsbehandlingen og avtaleverket som ble til i de tre selskapene kan absolutt ses på som et uttrykk for at selskapene så seg tvunget til å gjenvinne deler av den kontrollen de altså hadde mistet da husforeningene løsrev seg fra selskapet på slutten av 1970-tallet. Nå ble det jo for alvor klart at OFS virkelig kunne danne *choke points* i Nordsjøen – være det lovlig eller ikke.

Men selskapene forhandlet fortsatt på egne vegne, og under oljearbeideropprøret ble det like fullt klart at det i og for seg fantes andre måter å håndtere konfliktpotensialet på enn arbeidsgiverorganisering i norsk stil. Dette kaster Bowmans analyse et nyttig lys over. Mobils håndtering av Statfjord-streiken i 1981 er spesielt interessant, og da også i en større politisk sammenheng. Her satte en stor lønnsøkning stopper for arbeidskonflikten, og om man skal tro ryktene, var det av så kritisk betydning å få i gang produksjonen igjen at regjeringen anført av olje- og energiminister Arvid Johanson (DNA) selv spilte en rolle i denne avgjørelsen.²¹⁶ Jeg viser igjen til enklavepreget, og forløpet eksponerte i alle fall hvor mye tapene i en arbeidskonflikt innenfor oljevirksomheten kan bety. Men om den sosialdemokratiske regjeringen muliggjorde lønnsøkningen, var nok det et tegn på at man sto ved et veiskille. Like fullt var man nok vitne til at både myndigheter og fagbevegelse ikke hadde etablert en helt klar holdning til hvordan man skulle forholde seg til den nye og viktige oljevirksomheten; her er det viktig å ha med seg at man særlig i begynnelsen av oljearbeideropprøret også så LO-forbund streike og få høyere lønn uten at ledelsen nødvendigvis stilte seg mot.²¹⁷

Man skal være ytterst forsiktig med å overdrive ettergivenheten hos de daværende

²¹³ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 250-54.

²¹⁴ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 8. oktober 1980 i sak nr. 4/80». Kjennelsen er i tre deler, som alle er hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/om-arbeids--og-sosialdepartementet/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/rikslonnsnemnda2/rikslonnsnemnda/rikslonnsnemndas-kjennelser/rikslonnsnemndas-kjennelser-1980/id735142/> 09.05.2020.

²¹⁵ Ibid.

²¹⁶ Markhus, Tore Johan. «Oljestatsråden presset Mobil», *Verdens Gang* 21.11.1981; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 262-63. Ryggvik og Smith-Solbakken knytter regjeringens atferd til det faktum at man var i en valgkamp, og at en storstreik i Nordsjøen ville ta seg dårlig ut i denne sammenheng.

²¹⁷ Ibid., 234; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 248. Her var det snakk om LO-forbund innenfor kontraktørvirksomheten.

driftsoperatørene. Mobil var altså sannsynligvis preget av myndighetene, og Elf og Phillips holdt ut lenge med streik.²¹⁸ Men da oljearbeidernes uavhengighet begynte å utgjøre en sann trussel mot driften, ble lønnsøkninger en naturlig løsning for å sikre arbeidsfred. Andersen har påpekt at de store oljeselskapenes fiendtlige innstilling overfor uavhengige fagforeninger ikke nødvendigvis var på kollisjonskurs med en tilbøyelighet til å gi betydelige lønnsøkninger.²¹⁹ Ryggvik har satt lønnsøkningene i sammenheng med at oljeselskaper har en tendens til å «kaste penger på problemet».²²⁰ Ut fra Bowmans analyse er det klart at en slik adferd i møte med lønsspørsmål ikke kan sies å være *unik* for oljevirkksomheten (og det mener nok ikke Ryggvik heller), men det er åpenbart et poeng at lønnsøkningene her vil kunne være mye større som følge av den høye inntjeningsevnen som ligger til grunn.

Forretningsmessige egeninteresser kan i alle fall ikke ses isolert når det gjelder å forklare Statoils ønske om en sterkere koordinering mellom arbeidsgiverne på sokkelen. Følgelig skal jeg nå vie oppmerksomheten mot hvordan holdninger i Statoils selskapsledelse lå svært godt på linje med forutsetninger for den koordinerte arbeidsgiverorganiseringen i Norge. I lys av Bowmans analyse, vil jeg se på dette som svært viktig for Statoils holdning.

Johnsen, Lied og den norske arbeidslivsmodellen

Gjedrem har gitt et nokså enkelt svar på hvorfor Statoil ønsket å komme et høyt lønnsnivå til livs med en sterkere koordinering: Konserndirektør Arve Johnsen og styreformann Finn Lied, som i aller høyeste grad var arkitektene bak Statoils utgangsposisjon i prosessen opp mot etableringen av NOAF, var rett og slett gjerrige.²²¹ En slik banal forklaring har egentlig ganske mye for seg når man ser det i sammenheng med hvilken bakgrunn disse to hadde, og når man lar det peke mot noe av det samfunnsmessige grunnlaget for den norske arbeidslivsmodellen.

Sammen med Jens Christian Hauge var Johnsen og Lied blant de viktigste pådriverne for selve opprettelsen av Statoil i 1972, som altså ikke bare var et statlig norsk oljeselskap som sådan – men like fullt et industripolitisk tiltak som skulle sikre den norske statens forretningsmessige interesse på kontinentalsokkelen. Johnsen og Lied kan vanskelig tilskrives den samme samfunnsmessige betydningen som Hauge, som i norsk historiografi har blitt

²¹⁸ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 264-66.

²¹⁹ Svein S. Andersen, *British and Norwegian offshore industrial relations: Pluralism and neo-corporatism as contexts of strategic adaptation* (Aldershot: Avebury, 1988), 8.

²²⁰ Ryggvik, *Til siste dråpe: Om oljens politiske økonomi*, 168.

²²¹ Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019.

beskrevet som en helt sentral arkitekt bak oppbygningen av en slags sosialdemokratisk orden i etterkrigstiden.²²² Bakgrunnen og rollene til alle tre peker altså likevel i ganske like retninger, og de var alle preget av et politisk fotfeste i Det Norske Arbeiderparti (DNA). Johnsen var med sin industribakgrunn i Hydro industriminister Lieds statssekretær da Statoil ble opprettet, og dette sosialdemokratiske trekløveret ble altså også en slags modell for selskapsledelsen; Johnsen ble Statoils første direktør, Hauge ble selskapets første styreformann, og Lied tok over etter Hauge i 1974.²²³

En historisk analyse av Statoils forhold til den norske arbeidslivsmodellen må ta i betraktning hvilke historiske omstendigheter både den sosialdemokratiske tidsånden og den norske arbeidslivsmodellen hadde sitt opphav i. Om man her bruker Hovedavtalen mellom LO og N.A.F. av 1935 som utgangspunkt, var denne, sammen med Nygaardsvolds (DNA) sosialdemokratiske kriseforlik med Bondepartiet samme år, en tydelig konsekvens av den økonomiske krisen i mellomkrigstiden der det var avgjørende hvordan kriseforståelsen drev partene i arbeidslivet til å ta et nasjonaløkonomisk ansvar innover seg.²²⁴ En slik forståelse av ansvar hos partene må derfor, slik vi allerede har sett at Bowman impliserer, ses på som en forutsetning for den norske arbeidslivsmodellens virkemåte; som jeg var inne på i forrige kapittel, er de sentraliserte organisasjonenes evne til å virke konsoliderende avgjørende, og dette gjør arbeidslivsmodellen til en dynamisk størrelse som ikke kan tas for gitt.

Perioden dette kapitlet omhandler er for øvrig interessant i dette henseendet fordi den økonomiske politikken som helhet her, nettopp på grunn av oljen, og særlig i finanspolitikken, bar preg av at Norge plutselig var blitt et veldig rikt land. Samfunnsutviklingen i overgangen fra 1970- til 1980-tallet har i tillegg blitt karakterisert ved at krisene kom på avstand, da i lys av at Norge – i tråd med en internasjonal vestlig utvikling – gikk gjennom en økonomisk brytningstid der deregulering og privatisering gjorde seg stadig mer gjeldende som elementer i den økonomiske politikken.²²⁵

Borchgrevink har skrevet at «[o]ljarbeideren var forut for sin tid og innvarslet overgangen fra etterkrigstidens nøysomhetskultur til forbruksfesten som brøt ut i 1980-årene».²²⁶ Disse tendensene er imidlertid vanskelige å spore tilbake til Johnsen, Lied og

²²² Store Norske Leksikon, s.v. «Jens Chr. Hauge,» av Knut Are Tvedt, 30.05.2019. https://snl.no/Jens_Christian_Hauge.

²²³ Store Norske Leksikon, s.v. «Equinor,» av Tor Gunnar Tollaksen, Helge Ryggvik og Marie Smith-Solbakken, 29.12.2019. <https://snl.no/Equinor>.

²²⁴ Bergh, «Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen,» 15; Even Lange, *Samling om felles mål: 1935-1970*, red. Knut Helle, bind 11, Aschehougs Norgeshistorie (Oslo: H. Aschehoug & Co., 1998), 12-13.

²²⁵ Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 123.

²²⁶ Aage Storm Borchgrevink, *Giganten: det norske oljeeventyret: Statoil - Equinor* (Oslo: Kagge forlag, 2019), 86.

Statoil i den innledende organiseringen av arbeidsgiverne på sokkelen. Gjedrem har understreket at Johnsens synspunkter var sterkt ideologisk funderte, og sagt at han og Lied nok hang igjen i en virkelighet der Norge fortsatt var et ganske fattig land.²²⁷ Et ønske om nøysomhet og sparsommelighet ser i alle fall ut til å ha gjort seg mer gjeldende i møte med lønsspørsmål. Johnsen ville ikke ha noe med noen militante husforeningene utenfor LO å gjøre, han skal ha blitt rasende på vedtaket om å anerkjenne OFS som landsomfattende organisasjon, og praksisen til de utenlandske selskapene ser ut til å ha bekymret administrasjonen sterkt da den samtidig så for seg at oljevirkksomheten kom til å bli lønnsledende ut på 1980-tallet.²²⁸

Ryggvik har også påpekt denne ideologiske bakgrunnen i hans artikkel «Statoil og kollektivet», men han gjør det uten å knytte den til Statoils lønnspolitikk i den tidlige perioden av selskapets historie, og den blir utelukkende vurdert som en funksjon i selskapets relasjon med arbeidstakersiden.²²⁹ Det er imidlertid interessant hvordan Statoil, og også Hydro, gikk inn i NOAF med en forestilling om et nasjonalt økonomisk ansvar overfor andre arbeidsgivere. Som Gjedrem har formulert det: «Det var ikke vi og Hydro som skulle danne lønnseksplasjon i Nordsjøen».²³⁰ Man var nok i så måte også vitne til et omdømmespørsmål. Dette resonnementet styrkes av dokumentet Johnsen skrev til styret den 4. oktober 1977, der Statoils egeninteresser egentlig ikke nevnes i det hele tatt og kun antydes.²³¹ Det var lønnsglidning, fare for lønssmitte til annen industri og industriens barnesykdommer i møte med Arbeidsmiljøloven som var bakgrunnen for at han ville ha Statoil inn i N.A.F.²³² Det mest interessante og tankevekkende er kanskje dette sitatet: «Det er dessuten et mål i seg selv å organisere arbeidsgiversiden på en slik måte at norsk organisasjonspraksis, holdninger og samarbeidsmønstre gjøres gjeldende».²³³ Hensynet overfor andre norske arbeidsgivere veide tungt, og synes å ha vært minst like viktig som en ellers vennlig holdning overfor LO.

²²⁷ Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019.

²²⁸ Ibid.; «Statoils uttalelse vedrørende NOU 1979: 30. Samordning av Statens Arbeidsgiverinteresser» (styredokument 73/79), pag. 4, mappe XA01 A890806-XA01 A900158, arkivstykke Abb/L0008, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

²²⁹ Ryggvik, «Statoil og kollektivet,» 52-53.

²³⁰ Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019.

²³¹ «Organisering av arbeidsgiversiden innen oljevirkksomheten på norsk kontinentalsokkel» (styredokument 108/77), fra Arve Johnsen til styret 04.10.1978, pag. 1.

²³² Ibid.

²³³ Ibid.

Delkonklusjon: På vei inn i en organisert kapitalisme

Statoils tidlige rolle i NOAF, så vel som NOAFs tidlige historie i seg selv, har ikke vært gjenstand for spesielt mye oppmerksomhet fra historikere. I utgangspunktet er det vanskelig å klandre noen for dette; som jeg har vært inne på i dette kapitlet, var NOAF en svak arbeidsgiverorganisasjon de første årene, og sto for få – om noen – nevneverdige utslag i inntektsoppgjørene. Det gjensto også et viktig arbeid da foreningen omsider meldte seg inn i N.A.F., og oppmerksomme lesere har kanskje notert seg med hevede øyenbryn at Mobils dramatiske lønnsøkning i 1981 faktisk kom *etter* dette medlemskapet hadde trådt i kraft.

Ved å se på Statoils tidlige pådriverrolle i NOAF i dette kapitlet, har jeg imidlertid kunnet analysere et sammensatt bilde av selskapets tidlige tilnærming til arbeidsgiverrollen så vel som flere overordnede problemstillinger knyttet til arbeidsgiverorganisering. For det første har jeg ved hjelp av Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori gjort det klart at det, både ut fra lønnspolitikken i Statoil og farene ved eventuelle arbeidskonflikter på sokkelen, var forretningsmessig fordelaktig for selskapet å koordinere både daværende og fremtidig lønnsdannelse innenfor oljevirkksomheten. Videre har jeg, ved å analysere Statoils holdning til et eventuelt medlemskap i en statlig arbeidsgiverorganisasjon, vist hvorfor akkurat ønsket om en tilknytning til N.A.F. var naturlig i lys av selskapets daværende konkurransesituasjon.

Et viktig historisk bakteppe for spørsmålene i dette kapitlet er det såkalte oljearbeideropprøret, som foregikk nærmest parallelt med den tidlige oppbygningen av NOAF. Det er også i lys av denne streikebølgen Statoils tidlige incentiver overfor arbeidsgiverorganisering har blitt antydnet i eksisterende litteratur; både Ryggvik og Smith-Solbakken og Borchgrevink har påpekt at Johnsen så på Mobils lønnsøkning i 1981 som en mulighet for selskapet til å posisjonere seg godt i kampen om konsesjonstildelinger.²³⁴

Konsernsjefen bruset helt klart med fjærene i kjølvannet av denne lønnsøkningen ved å uttale til Stavanger Aftenblad at Statoil var klar til å ta over Statfjord-feltet, da i lys av frustrasjonen til LO-leder Tor Halvorsen.²³⁵ Dermed skal man overhodet ikke se bort fra at konsesjonspolitikken utgjorde et aspekt i Statoils tilnærming mot den norske arbeidslivsmodellen i denne tidlige perioden. En for ensidig tolkning med vekt på dette vil imidlertid svekkes av at den i for stor grad antyder en nærmest kynisk opportuniste i Statoil når det gjelder spørsmålet om arbeidsgiverorganisering. Ut fra funnene i dette kapitlet, kan man, særlig med tanke på de utenlandske selskaperes fremgangsmåter under

²³⁴ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 264; Borchgrevink, *Giganten: det norske oljeeventyret: Statoil - Equinor*, 85.

²³⁵ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 264.

oljearbeideropprøret, påpeke at en lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen *i seg selv* i utgangspunktet må ha stått sterkt i Statoil – sannsynligvis også i en norsk sammenheng.

Lojaliteten var helt klart et resultat av egeninteresse, ikke minst av forretningsmessig art, men det var nok vel så viktig – om ikke viktigere – at Johnsen og selskapsledelsen også ante et ansvar overfor andre norske arbeidsgivere og den norske økonomien for øvrig. Som Bowman kan man i Barth, Moene og Wallersteins ånd se på N.A.F. som et samarbeid tuftet på solidaritet mellom kapitalister, og som Bull kan man ut fra en slik forståelse løfte blikket enda et hakk og se på den norske arbeidslivsmodellen som utgangspunktet for en organisert kapitalisme. Det var utvilsomt dette Statoil så mot da de ønsket seg N.A.F.-medlemskap, selv om bremseklossene var mange. Ønsket var imidlertid like fullt knyttet til Statoils ansvar overfor den norske staten, som gjorde det avgjørende å få forutsigbarhet og kontroll over inntektene fra oljevirksomheten. Dette dannet bakteppet for hendelsene jeg skal gå inn på i neste kapittel, der staten og en sterkt samordnet arbeidsgiverside tydde til dramatiske virkemidler for å få kontroll på lønnsutviklingen.

3. *Lønnsdoktrine og veksttakt*

I lys av de store lønnsøkningene i norsk oljevirksomhet ble 1981 et sant skjebneår for arbeidslivsrelasjonene i Nordsjøen. Det omfangsrike oljearbeideropprøret hadde altså gått inn i sitt tredje år, og mangelen på inntektspolitisk kontroll nådde riksavisene. VG prydet forsiden den 20. november med overskriften: «Ville Nordsjø-streiker gir lønnseksplasjon: 60 000 MER I LØNN».²³⁶ «Det lønner seg å streike – selv om det er ulovlig», het det videre.²³⁷ Som et lite varsko om lønnsmitte i retning fastlandsindustrien, la avisen til påstanden at oljearbeiderne det gjaldt nå tjente det dobbelte av de med tilsvarende arbeid på land.²³⁸

Var bristepunktet dermed nådd og rimelighetens grenser overskredet? Det endte i alle fall med politisk diktat. Den ferske statsministeren Kåre Willoch (H) kalte nemlig de ansvarlige operatørselskapene inn på teppet. Nå skulle manglende kontroll på lønnsutviklingen kunne resultere i sanksjoner fra myndighetene; skatter og avgifter kunne økes, og konsesjonspolitikken skulle kunne justeres til ulempe for illojale selskaper.²³⁹ Den såkalte «Willoch-doktrinen» var satt ut i live, og skulle herfra sette et skjellsettende preg på hovedoppgjørene i oljevirksomheten – som ut på 1980-tallet alle endte i tvungen lønnsnemd.

Hvilke nye forutsetninger dannet denne doktrinen, og hvilken betydning fikk disse for Statoils forhold til fagforeningene i oljevirksomheten, inntektspolitikken og den norske arbeidslivsmodellen? I dette kapitlet skal jeg undersøke dette i perioden mellom lønnsdoktrinens tilblivelse i 1981 og Rikslønnsnemdas kjennelse i 1986, da et dramatisk oljeprisfall endret dynamikken i lønnsoppgjørene helt fundamentalt. At Statoil i denne perioden i en ganske voldsom veksttakt gikk i retning mot å bli et stort og integrert oljeselskap med operatøransvar i to store felt, blir sentralt i denne analysen.

²³⁶ Ibid., 275. For å sette dette i perspektiv kan man her påpeke at dette, ifølge SSBs inflasjonsjusterende priskalkulator, tilsvarer i overkant av 200.000 kroner i 2020.

²³⁷ Ibid.

²³⁸ Ibid.

²³⁹ «Statsministeren's erklæring ved møtet med operatørselskapene 11. desember», link: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/smk/vedlegg/taler-og-artikler-av-tidligere-statsministre/kare-willoch/1981/erklaring_ved_moete_med_oljeselskapene.pdf, hentet 11.05.2020.

Lønnsdoktrinen – hvem, hva og hvorfor?

Når det i historiografien i all hovedsak er Willochs navn som settes foran bindestreken i omtalen av lønnsdoktrinen i 1980-årenes oljevirksomhet, er det sannsynligvis mye på grunn av statsministertittelen. Betegnelsen stammer for øvrig, ifølge Ryggvik, først og fremst fra oljearbeiderne selv.²⁴⁰ I virkeligheten var det imidlertid i all hovedsak kommunalminister Arne Rettedal (H) som sto bak irttesettelsen av de utenlandske oljeselskapene, og det var han som ble regjeringens mann opp mot de vanskelige lønnsoppgjørene som fulgte.²⁴¹ Hans-Henrik Ramm (H), daværende statssekretær for olje- og energiminister Vidkunn Hveding (H), har derfor med god grunn omtalt «Rettedal-doktrinen» uten å nøle.²⁴² Det var i det hele tatt Rettedal som også tidligere hadde vært en viktig mellommann mellom både utenlandske selskaper, fagforeningene i oljevirksomheten og norske myndigheter.²⁴³ Willoch skal ha uttalt at kommunalministeren var «en særlig nyttig mann [...] spesielt overfor arbeidstagersiden».²⁴⁴

Rettedals betydning for norsk oljevirksomhet for øvrig har i all hovedsak blitt knyttet til hans arbeid som ordfører i Stavanger i periodene 1965–67 og 1972–81. Her jobbet han blant annet målrettet med å få både Statoils og Oljedirektoratets hovedsete til byen, noe han lyktes med.²⁴⁵ Dermed spilte han en avgjørende rolle når det gjaldt å gjøre Stavanger til selve «oljebyen» i Norge, noe som nok også er årsaken til at Rettedal og hans betydning er mindre kjent utenfor Rogaland fylke og bøkene om norsk oljehistorie.²⁴⁶ Med denne rollen var han også en heller uvanlig figur i partiet Høyre, i og med at han hadde et tett og godt forhold til selskapsledelsen i Statoil; han var for eksempel en modererende kraft opp mot Høyres såkalte «vingeklipping» av Statoil, og Njål Gjedrem har omtalt han som «Statoils mann i Høyre».²⁴⁷

En slik betegnelse er det nok flere i Høyre som kan gjøre seg fortjent til. Blant annet var den nevnte olje- og energiminister Hveding tross alt viseformann i Statoils styre i to

²⁴⁰ Ryggvik, «Statoil og kollektivet», 57.

²⁴¹ Norske Biografiske Leksikon, Store Norske Leksikon, s.v. «Arne Rettedal», av Ulf Larsstuvold, 28.09.2014. https://nbl.snø.no/Arne_Rettedal; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 279.

²⁴² Ramm, *Vertskap og tjenere. Et blikk på OLFs utvikling*, 5.

²⁴³ Norske Biografiske Leksikon, Store Norske Leksikon s.v. «Arne Rettedal», av Ulf Larsstuvold, 28.09.2014. https://nbl.snø.no/Arne_Rettedal.

²⁴⁴ Ibid.

²⁴⁵ Ibid.

²⁴⁶ Ibid. Her kan det nok innvendes at Rettedal sannsynligvis har blitt en mer kjent figur også i resten av Norge de siste årene, da gjennom sin sentrale plass i NRK-serien «Lykkeland» fra 2018.

²⁴⁷ Ibid., Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019. Vingeklippingen av Statoil er betegnelsen for en politikk utøvet av Willoch-regjeringen der målet var å begrense Statoils makt over de statlige oljeinntektene (Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 149-51.). Her skilte man ut en betydelig del av disse inntektene inn i et såkalt Statlig Direkte Økonomisk Engasjement (SDØE).

omganger (1972-4 og 1984-7).²⁴⁸ Denne beskrivelsen av Rettedal går imidlertid i en interessant forening med at han med sin blå farge også hadde god kontakt med LO.²⁴⁹ Dette kaster et nyttig lys over det tilsynelatende underlige faktum at lønnsdoktrinen utgikk fra et parti der tonen overfor statlige inngrep i lønnsdannelsen hadde vært en ganske annen bare få år tidligere. Høyre var i slutten av 1970-årene kritiske den da sterkt sentraliserte lønnsdannelsen, der skytset ble særlig rettet mot DNAs tette bånd nettopp til arbeidstakersiden i form av at dette utgjorde et klart korporativt element.²⁵⁰ Ja, partiet ytret til og med rene støtteerklæringer direkte i retning OFS, og var helt avgjørende da det gjaldt å få anerkjent foreningen som landsomfattende i 1980.²⁵¹ Likevel var det altså Høyre-folk som med dette grepet la forholdene til rette for at «petroleumsenklaven [etter 1981] er blitt mer integrert i det norske korporative system med dets spilleregler», for å bruke Sejersteds formulering.²⁵²

I tillegg til Rettedal skal finansminister Rolf Presthus (H) ha være en aktiv pådriver for at lønnsdoktrinen ble iverksatt.²⁵³ Statsministeren så på sin side med bekymring frem mot våroppgjøret i 1982, og skrev i erklæringen som ble levert oljeselskapene at han så på det som «maktpåliggende [for regjeringen] å forhindre at det finner sted en lønnsutvikling i oljevirksomheten som skaper så store ulikheter og reiser så store forventninger at det blir reist krav om inntektsforbedringer langt utover det landets økonomiske situasjon gjør forsvarlig».²⁵⁴ Willoch siktet her til hvordan et høyt lønns- og kostnadsnivå i oljevirksomheten kunne true konkurranseevnen i andre næringer, og så altså for seg at lønnsmitte nå ville kunne forekomme og velte den første av mange domino-brikker. På tross av at Rettedal spilte en lederrolle i utformingen av lønnsdoktrinen, var den altså trygt forankret i regjeringen, og Ryggvik og Smith-Solbakken har sett på dette som et tegn på at den vurderte lønnsutviklingen på kontinentalsokkelen som alvorlig.²⁵⁵ Willoch uttrykte tross alt i sin erklæring at han så på lønnsutviklingen på sokkelen som en trussel mot høy sysselsetting og «vekstkraft» i økonomien, som han omtalte som hovedmål i regjeringens økonomiske politikk.²⁵⁶

Like fullt har disse forfatterne imidlertid skrevet at lønnsdoktrinen må ha satt Høyre i

²⁴⁸ Store Norske Leksikon s.v. «Arne Rettedal», av Knut A. Rosvold, 30.12.2019. https://nbl.snl.no/Arne_Rettedal.

²⁴⁹ Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 275-76.

²⁵⁰ Hallvard Notaker, *Høyres historie 1975-2005. Opprør og moderasjon* (Oslo: Cappelen Damm, 2012), 47.

²⁵¹ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 273-74.

²⁵² Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 50.

²⁵³ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 279.

²⁵⁴ «Statsministeren's erklæring ved møtet med operatørselskapene 11. desember», 1.

²⁵⁵ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 279.

²⁵⁶ «Statsministeren's erklæring ved møtet med operatørselskapene 11. desember», 1.

det de kaller en «ideologisk unntakstilstand».²⁵⁷ Dette gjør de nettopp i forlengelse av partiets kritikk av de korporative elementene i inntektsoppgjørene på slutten av 1970-tallet, som jo altså for øvrig ikke fikk spesielt store konsekvenser for lønnsutviklingen på sokkelen.²⁵⁸ Forfatterens argument baserer seg på en forståelse om at partiet her gikk inn i en maktstruktur som det, med markedsliberalistiske briller, tidligere hadde ansett som svært udemokratisk. De er opptatte av å forklare partiets sympati overfor OFS, og påpeker at disse to aktørene kunne samles om en kritikk av strukturer der staten og de sentraliserte partene som interessegrupper i «lukkede rom» definerte politiske spilleregler.²⁵⁹ Forfatterne refererer her eksplisitt til Bulls tese om et «toppfolkenes partnerskap» for å tydeliggjøre korporatismen de mener partiet var skeptiske til.²⁶⁰ Lønnsdoktrinen vil ut fra en slik forståelse kunne ses på som en slags u-sving fremprovosert av regjeringsansvar og en vanskelig økonomisk situasjon, der Høyre altså så seg nødt til å bryte med ideologiske prinsipper.

Det finnes imidlertid gode grunner til å se på lønnsdoktrinen som et uttrykk for *kontinuitet* i Høyres holdning til koordineringsgraden i den norske lønnsdannelsen. Man mister nemlig mye når man først og fremst ser lønnsdoktrinen i lys av partiets mer liberalistiske fløy slik den kom til uttrykk i overgangen til 1980-tallet. Det kan nok ikke herske noen tvil om at det fra partiet kom tydelig kritikk mot den norske korporatismen, og da kanskje særlig slik den kom til uttrykk gjennom det statlige innslaget i lønnsdannelsen på slutten av 1970-tallet. Men man må ha klart for seg hva som da faktisk ble kritisert. Høyres kritikk av de kombinerte inntektsoppgjørene ble nemlig ikke spesielt høylytt før man så en svekkelse av den norske konkurranseevnen.²⁶¹ Den knyttet seg dermed i mindre grad til en prinsipiell ideologisk motstand mot statlige inngrep i inntektsoppgjørene.

Sentralt i partiets liberalkonservative ideologi lå et mål om å ivareta «nasjonens» økonomiske interesse, og det var nettopp denne som ble ansett truet av de kombinerte inntektsoppgjørene.²⁶² Sann sett var det heller ikke så rart at Willoch-regjeringen, uten da å måtte gi slipp på det kritiske blikket på måten lønnsdannelsen fungerte på mot slutten av 1970-årene, nettopp tydde til statlige inngrep i møte med lønnsutviklingen på sokkelen når det gjaldt å oppnå et helt sentralt mål i den økonomiske politikken: Å sikre den norske konkurranseevnen. Lønnsutviklingen på sokkelen truet jo på sett og vis det samme som de

²⁵⁷ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 279.

²⁵⁸ Ibid., 273-74.

²⁵⁹ Ibid., 273.

²⁶⁰ Ibid.

²⁶¹ Notaker, *Høyres historie 1975-2005. Opprør og moderasjon*, 47.

²⁶² Ibid.

kombinerte inntektsoppgjørene hadde gjort. Lønnsdoktrinen introduserte dermed egentlig ikke det Ryggvik og Smith-Solbakken kaller «det korporative Høyre»; joda, lønnsdoktrinen var klart på linje med det LO (og N.A.F.) ønsket, men den korporative kanalen herfra til Willoch-regjeringen kan strengt tatt ikke sies å ha forårsaket noen stor ideologisk dissonans i partiet.

Lønnsdoktrinen var altså i all hovedsak lite oppsiktsvekkende Høyre-politikk. Den var helt klart dramatisk, men dette skyldtes at det grunnleggende økonomiske spenningsforholdet mellom den norske arbeidslivsmodellen og oljevirkksomheten fremprovoserte kraftige virkemidler; det skulle aldri herske noen tvil om at også en Høyre-regjering skulle komme den norske, organiserte kapitalismen til unnsetning, selv om det korporative elementet kunne gi en bitter ettersmak. I forlengelse av dette kan man ikke minst poengtere at doktrinen også stemte godt med Willoch-regjeringens politikk overfor øvrige lønnsoppgjør i 1980-årene, der staten generelt sett heller holdt seg på avstand.²⁶³ Det særlig interessante aspektet med tanke på lønnsdoktrinen er at dette, i alle fall etter hvert, åpnet for en type koordinering som i større grad enn motkonjunkturpolitikken var på linje med den norske arbeidslivsmodellen. Mer spesifikt harmonerte den i relativt stor grad med frontfagsmodellen slik den forstås ut fra hovedkursteorien; altså var det hovedsakelig konkurranseevnen og produktivitetsutviklingen i konkurranseutsatt sektor som satte den realøkonomiske rammen for lønnsdannelsen.²⁶⁴

Det viktige poenget i denne oppgavens henseende er altså hvordan lønnsdoktrinen i oljevirkksomheten ble en naturlig del av dette bildet. I inngangen til 1980-tallet ble det for politikerne klart at den høye lønnsevnene i oljevirkksomheten for alvor truet en ønsket likevekt i lønnsdannelsen. Denne minner jeg, ut fra Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsessteori, om at baserer seg på et egalitært og moderat lønnsnivå mellom arbeidstakerne og høyproduktivitet og konkurransedyktighet blant arbeidsgiverne. For å sikre konkurranseevnen til øvrig industri måtte lønnsutviklingen i oljevirkksomheten nå altså reguleres med ytterligere politiske tvangsmidler. Når jeg nå skal se på hvordan NOAF og Statoil responderte på lønnsdoktrinen, blir det også klarere hvilken plass oljevirkksomheten helt konkret var i ferd med å få i det norske lønnsdannelsessystemet.

Oppgjøret i 1982, det styrkede NOAF og landlønnsrelasjonen

I forrige kapittel gjorde jeg rede for hvordan NOAF var et initiativ fra vordende norske

²⁶³ Thomassen og Øksendal, *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, 128-29.

²⁶⁴ Ibid.

oljeselskaper, og at man i Statoil blant annet så en klar forretningsmessig egeninteresse ved en slik arbeidsgiverorganisasjon. Jeg viste imidlertid også at NOAF, selv etter N.A.F.-tilknytningen i januar 1981, i første omgang var en nokså svak arbeidsgiverforening. For å bruke Arild O. Steines ord, var det «beskjeden fra Willoch [som] satte fart i sakene».²⁶⁵ I 1982 ba Willoch personlig N.A.F.-veteran Kaare N. Selvig om å ta over sjefsstolen i NOAF, og organisasjonen skulle straks vise seg som betraktelig sterkere enn tidligere.²⁶⁶

NOAFs første ordentlige prøve som arbeidsgiverorganisasjon kom følgelig ved lønnsoppgjøret i 1982, der man så at foreningens visjoner og koordineringsinnsats ble omsatt i en nokså kontant nedsabling av kravene fra OFS. Den var godt forberedt, både Elf, Mobil og Phillips hadde sagt opp sine avtaler med OFS i januar, og NOAF lente seg aktivt på bestemmelsene i det sentrale LO-N.A.F.-oppgjøret i sin sak.²⁶⁷ OFS' krav om redusert arbeidstid, en lønnsøkning på 8% og en pensjonsalder på 60 år ble dermed avvist, noe regjeringen, via Rettedal, sørget for via tvungen lønnsnemd.²⁶⁸ Nå var en samordnet arbeidsgiverorganisasjon for første gang et virkelig sentralt element i et hovedoppgjør i oljevirkksomheten, og særlig Statoil og Hydro var viktige pådrivere.²⁶⁹ Lønnsnemda ga, ikke overraskende, NOAF mye medhold, og i pensjonsspørsmålet gikk den til og med lenger enn arbeidsgiverforeningens krav – da også i strid med helsefaglige råd.²⁷⁰

'82-oppgjøret i oljevirkksomheten var svært spesielt i en norsk sammenheng. Mange oljearbeidere gikk nemlig ned i lønn, nærmere bestemt fire år tilbake, noe VG meldte om som et enestående tilfelle i etterkrigstidens norske arbeidsliv.²⁷¹ Nielsen, som var forhandlingsleder for NOAF, uttalte til avisen at han så på det som avgjørende å sørge for «lik lønn for likt arbeid», og både for NOAF og lønnsnemda var det viktigste at man skulle ta utgangspunkt i lønningene i industrien på land.²⁷² At man kunne lese rykter om at arbeidsgiverne lekte med tanken om lockout og «ikke hadde noe mot at hele Nordsjøen [ble

²⁶⁵ Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020.

²⁶⁶ «Information given by the chairman of NOAF, Kaare N. Selvig, to leaders of the operating companies concerning the labour conflict in the North Sea, Stavanger 16 April 1986», pag. 4, mappe Styremøter 1/2, 1986, arkivstykke Aa/L0001, Pa 1346 – NOAF, SAST; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 272-73.

²⁶⁷ «Styremøte nr. 43 – Referat fra styremøte den 7. januar 1982 i Elf's lokaler», pag. 3-4, mappe XA01-00 A167, arkivstykke DI/L0028, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 272-73.

²⁶⁸ Ibid., 284.

²⁶⁹ Ibid.

²⁷⁰ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 30. desember 1982 i sak nr. 4/1982» [korrigert 22. februar 1983], link: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/temadokumenter/arbeidsmiljo_og_sikkerhet/1982_sak_4_ope_ratoransattes_forbund-noaf_kjennelse30121982.pdf, hentet 30.04.2020.

²⁷¹ Markhus, Tore Johan. «N.A.F. hardt ut i Nordsjøen: Streik møtes med lockout.» *Verdens Gang*, 05.02.1982.

²⁷² Markhus, Tore Johan. «LØNNSSMEKK – Oljeadel kan tape 40.000 kr.» *Verdens Gang*, 29.04.1982.

svartlagt] i ukesvis», sier mye om hvilken kraft og selvtillit NOAF må ha gått inn i forhandlingene med.²⁷³

Forslaget om lønnsnedslag ble, ikke helt overraskende, forkastet av flertallet av de operatøransatte i OFS i uravstemning, som nå, altså med samme forkortelse, het Oljearbeidernes Fellessammenslutning og også organiserte oljearbeidere på sokkelen som sto utenfor operatørselskapene.²⁷⁴ Operatøransattes forbund (OAF), som innenfor den nye sammenslutningen var det «gamle» OFS' nye form, iverksatte dermed en streik som varte fra den 13. oktober til rikslønnsnemdas kjennelse falt fem dager senere.²⁷⁵

At det ulovlige streikevåpenet forble i hylsteret skyldtes nok i aller høyeste grad at arbeidsgiverne hadde evnet å samordne seg; OFS' fordel hadde tidligere vært at de nettopp kunne spille de ulike selskaperes avtaler opp mot hverandre.²⁷⁶ Mye tydet imidlertid også på at foreningen ikke hadde så mye penger igjen i streikekassene.²⁷⁷ I tillegg var inntrykket man fikk gjennom mediene at oljearbeiderne var noen urokråker, at de brukte narkotika ute på plattformene og at mange av dem egentlig tjente svært godt.²⁷⁸ Maktforholdet på sokkelen var med andre ord brått blitt ganske annerledes enn det det hadde vært tidligere.

På tross av lønnskuttet og NOAF og lønnsnemdas ønske om å knytte lønnsutviklingen på sokkelen til den på land, lå det imidlertid aldri i kortene at oljearbeiderne på sokkelen skulle tjene *det samme* som arbeidstakere i øvrig industri. NOAF og Rikslønnsnemda anerkjente nemlig en rekke svært spesielle arbeidsforhold innenfor sokkelbasert oljevirkksomhet.²⁷⁹ Mer konkret dreide det seg her om ubekveme ulemper som for eksempel fulgte skiftordningene, som for øvrig var basert på tolvtimersskift, og de lange helikopterturene ut til plattformene, og disse faktorene ble ikke minst også trukket fram av oljearbeiderne da de ble møtt med anklager om at de var en «oljeadel».²⁸⁰ I flere av selskaperes lønssystemer hadde det på grunn av forholdene blitt operert med en såkalt sokkelkompensasjon; resultatet i 1982 var at denne ble satt til 47%.²⁸¹

Dette betød en klar lønnsnedgang for enkelte, men det ble like fullt klart at man også

²⁷³ Markhus, «N.A.F. hardt ut i Nordsjøen: Streik møtes med lockout.»

²⁷⁴ Gunnarsen, «Fagforeininga som ikkje lét seg temje. OFS og dei oljeindustrielle relasjonane 1973-1997,» 115-17.

²⁷⁵ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 30. desember 1982 i sak nr. 4/1982», 3.

²⁷⁶ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 280.

²⁷⁷ Markhus, «N.A.F. hardt ut i Nordsjøen: Streik møtes med lockout.»

²⁷⁸ Markhus, «LØNNSSMEKK – Oljeadel kan tape 40.000 kr.»; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 282.

²⁷⁹ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 30. desember 1982 i sak nr. 4/1982», 33, 46-47.

²⁸⁰ «Ikke snakk om adel, sier Myhre», *NOPEF-nytt* 3, nr. 16 (1980), mappe NOPEF Nytt 1980, arkivstykke X/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST.

²⁸¹ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 30. desember 1982 i sak nr. 4/1982», 123.

med lønnsdoktrine i det store og det hele fikk relativt høytlønte oljearbeidere offshore. Det viktigste for NOAF og Rikslønnsnemda var at man altså relaterte lønnsutviklingen i den sokkelbaserte oljevirksomheten til den på land, og at de generelle tilleggene ikke ble spesielt mye høyere.²⁸² Faktum var imidlertid like fullt at det rett og slett ikke var helt meningsfullt å behandle oljevirksomheten som en del av frontfaget i tradisjonell forstand, selv om lønnsdoktrinen selvsagt virket lønnsdempende i vesentlig grad.

Dermed hadde det egentlig ikke fullt ut skjedd en fornorsking av arbeidslivsrelasjonene på sokkelen. Snarere så man at spenningsforholdet mellom oljevirksomheten og den norske arbeidslivsmodellen like fullt var et gjensidig, dialektisk påvirkningsforhold som skapte en ny og «høyere» enhet i lønnsdannelsessystemet. Det lønnsdoktrinen gjorde i dette hovedoppgjøret, var å tøyte lønnsevnene i oljevirksomheten slik at den ikke umiddelbart kom på kant med den realøkonomiske rammen for inntektsoppgjørene. Men dette skjedde altså uten at oljevirksomheten selv egentlig ble helt integrert i den norske arbeidslivsmodellen.

Dette er i alle fall høyst tvilsomt om man, som jeg gjør i denne oppgaven, legger til grunn at denne karakteriseres av en underliggende *koalisjon* mellom partene. Resultatet av '82-oppgjøret hvilte utvilsomt på en lønnskoalisjon, men da LO ennå sto utenfor, eksisterte denne her kun mellom staten og arbeidsgiverne, og var i all hovedsak en måte for dem å forhindre at oljearbeiderne skulle ta ut en for stor del av lønnsevnene i virksomheten. At dette måtte innebære en streng kontrollmekanisme som i praksis overkjørte arbeidstakersidens interesser gir åpenbare assosiasjoner til Mitchells teori om arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirksomheten; innenfor det jeg i denne oppgaven omtaler som oljesystemet, vil det ifølge denne teorien være nødvendig for eierne med en slik kontroll for at de skal kunne holde på brorparten av grunnrenteinntektene. Før den 18. oktober 1982 hadde oljearbeiderne kunnet utnytte at de, utenfor LO, hadde løsrevet seg fra kontrollen de enkelte arbeidsgiverne tidligere hadde hatt gjennom sine store og uforstyrrede organisasjonsstrukturer; kontrollmekanismene i oljesystemet var satt ut av spill. Men nå var arbeidsgiverne organiserte, og også staten var kommet på banen. Verken konkurranseevne eller statlige oljeinntekter lå lenger på alteret.

I forlengelse av dette anskueliggjør sokkelkompensasjonsordningen, i form av å ha vært sentralt bestemt, et viktig faktum: I norsk økonomisk historie må nemlig '82-oppgjøret kunne sies å være det første virkelige forsøket på å plassere oljevirksomheten, da som en tredje sektor slik Corden & Neary beskriver, inn i det institusjonaliserte norske

²⁸² Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020.

lønnsdannelsessystemet rent praktisk. Ordningen var imidlertid like fullt et bilde på at denne innplasseringen var ganske provisorisk; da OAFs representant i Rikslønnsnemda, Eivind Lønningen, kalte ordningen for kunstig, hadde han mye rett i det.²⁸³ Sokkelkompensasjonen var nemlig ikke knyttet til en spesifikk størrelse. Derimot ble 47%-satsen i denne omgang kun sett på som en del av totallønnen, som var det man i praksis forhandlet om, og kom fortsatt til å bli praktisert på ulike måter.²⁸⁴ NOAF var langt fra fremmede for problematikken, og skulle i etterkant av oppgjøret bruke interne ressurser på å finne ut hvordan man faktisk ønsket å beregne og praktisere sokkelkompensasjonen.²⁸⁵

I denne oppgaven legger jeg til grunn at den norske arbeidslivsmodellen er historisk betinget i form av at konsensuspreget er et resultat av en slags prøving og feiling i forhandlingsspillet mellom partene – eller en institusjonalisering, om man skal bruke terminologien fra rapportene fra RF. Det vil kunne tilsi at oljevirksomheten, ved å konstituere en helt ny sektor i lønnsdannelsessystemet, måtte ha hatt en tilsvarende prosess foran seg – i alle fall om hovedoppgjørene skulle bli fredelige av seg selv. Det faktum at tvungen lønnsnemd utover på 1980-tallet ble som hovedregel å regne innenfor den norske oljevirksomheten, styrker utvilsomt en slik hypotese. Problemene ved sokkelkompensasjonsordningen var nemlig på sett og vis bare toppen av isfjellet, og det knyttet seg en rekke problemer til hvordan man i lønnsdannelsen skulle håndtere en rekke spesielle trekk ved oljevirksomheten. Jeg skal nå gå inn på disse og se på Statoils rolle.

Oljearbeiderne, NOAF og lønnsdoktrinens slør

Hilde Rasmussen i RF har brukt begrepet «konflikttilsløringsmekanisme» for å beskrive bruken av tvungen lønnsnemd i norsk oljevirksomhet i 1980-årene, og da i form av at den «[ga] ustabile løsninger og en akkumulering av konfliktpotensiale som [ble spilt] ut ved neste

²⁸³ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 30. desember 1982 i sak nr. 4/1982», 106. Nærmere bestemt mente han at det ville være lite meningsfullt i og med at enkelte utenlandske oljearbeidere tjente svært mye.

²⁸⁴ «Utkast: Innstilling fra arbeidsgruppe for utredning av harmonisering av lønns- og avtaleforhold på land og på sokkelen», pag. 9, mappe Forhandlingsutvalget Notater I 1984-1985, arkivstykke Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST.

²⁸⁵ Referater fra møter i den såkalte arbeidsgruppen for utredning av harmonisering av lønns- og avtaleforhold på land og på sokkelen høsten 1984 og vinteren 1985, mappe Forhandlingsutvalget Notater I 1984-1985, arkivstykke Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST; «Arbeidsgruppe for utredning av harmonisering av lønns- og avtaleforhold på land og på sokkelen, oppsummering av anbefalinger», mappe Forhandlingsutvalget Notater II 1984-1985, arkivstykke Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST. Arbeidsgruppen endte med å foreslå at selskapene skulle følge det såkalte degressive prinsipp i sin praktisering av sokkelkompensasjonsordningen, der sokkelkompensasjonen avtar jo høyere lønnen er. Men når det gjaldt selve beregningsgrunnlaget, mente den at det fortsatt var behov for mer arbeid med problemstillingen.

korsvei».²⁸⁶ Dette er utvilsomt en god betegnelse når man ser hvordan både NOAF og fagforeningene forholdt seg til de stadige statlige inngrepene. For begge parter innebar disse nemlig at flere grunnleggende problemer forble uløste i mange år.

OFS' misnøye er i og for seg svært lite overraskende. Denne kom blant annet til uttrykk ved at sammenslutningen sendte henvendelser til den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen International Labor Organization (ILO). Her klagde den på statens inngrep i forhandlingsretten, og fikk medhold i at statens praksis innebar brudd på internasjonale avtaler.²⁸⁷ OFS' reaksjoner må i tillegg utvilsomt ses i lys av organisasjonskampen på sokkelen, der lønnsdoktrinen førte til økt oppslutning om NOPEF.²⁸⁸ Like fullt var den rent økonomiske kritikken av lønnsdoktrinen ganske lik hos de to forbundene; begge var opptatte av hvordan den fryste lønnsforskjellene mellom områdene operatør, catering og boring, og anså disse som urettferdige.²⁸⁹

På tross av at det i prinsippet var arbeidsgiversiden som gikk seirende ut av lønnsoppgjørene, så heller ikke NOAF på tvungen lønnsnemd som en spesielt hensiktsmessig løsning på dem. Arbeidsgiverforeningen hadde et ønske om å løse uenigheter i forhandlinger, noe som helt klart lå i kortene om man ønsket å nærme seg en felles forståelse av rammebetingelser som er mer typisk for den norske arbeidslivsmodellen.²⁹⁰ NOAF var imidlertid også opptatt av å adressere konkrete problemstillinger knyttet til forhandlingssystemet som kom ut av lønnsdoktrinen. Dette knyttet seg hovedsakelig til lønnsreguleringstidspunktene og en manglende samordning på arbeidstakersiden.

Når det gjelder reguleringstidspunktene, ble det i NOAF-området slik at man hvert år regulerte lønningene én gang den 1. april og én gang den 1. oktober.²⁹¹ Aprilreguleringene var i utgangspunktet ikke spesielt kontroversielle i seg selv; de sammenfalt med reguleringstidspunktene i øvrig industri og foregikk uten fredsplikt, som altså tilsvarte vanlig praksis.²⁹² Oktoberreguleringene var det imidlertid verre med. I tråd med lønnsdoktrinen førte man her sentraliserte forhandlinger under fredsplikt som tok utgangspunkt i den lokalt

²⁸⁶ Hilde Rasmussen, «1987-oppgjøret - fra mobilisering til regulering?» i *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89, red. Hilde Rasmussen (Stavanger: Rogalandforskning, 1989), 57.

²⁸⁷ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 299.

²⁸⁸ Ibid., 299-302.

²⁸⁹ Ibid., 290; «“Harmoniseringsforhandlingene”», NOPEF Info 05.02.1982, mappe NOPEF info 1980-1985, arkivstykke Xab/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 216.

²⁹⁰ «NOAF årsberetning 1983», pag. 2-3, mappe XA01-00 A1630, arkivstykke DL/L0141, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

²⁹¹ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 290-91.

²⁹² Ibid.

forhandlede lønnsutviklingen i annen industri, men der ble årslønnsveksten også tatt ut mye tidligere. Da årslønnsveksten i NOAF-området ble tatt ut relativt sent på året, gjorde den heller ikke rimelige utslag i gjennomsnittsberegninger som ble gjort på tvers av forhandlingsområdene; disse lå til grunn for utregningen av lønnsmessig overheng, som på grunn av den sene reguleringen ble uforholdsmessig stort i NOAF-området – noe foreningen mente ville bli problematisk vis-à-vis annen industri på sikt.²⁹³ Situasjonen ble selvsagt ikke enklere av at sokkelkompensasjonen i så måte virket direkte lønnsdrivende, og at det ikke var noe reelt alternativ for NOAF å gi arbeidstakersiden lokal forhandlingsrett.²⁹⁴

NOAF ville endre systemet slik at man kun trengte å forholde seg til *en* sentralt forhandlet lønnsregulering den 1. juni eller 1. juli, noe som også ville gjøre det enklere å ta resultater i sentrale LO-N.A.F.-oppgjør i betraktning.²⁹⁵ Det må utvilsomt ses i sammenheng med det generelle ønsket om å unngå tvungen lønnsnemd. Uansett lå det her helt klart et hensyn i retning arbeidsgiverne på land; NOAFs bekymring var altså nettopp at store overheng i flere år etter hverandre ville kunne skape lønnsmitte, og således var dette ønsket langt på vei i tråd med en tenkt tilnærming mot solidariteten mellom arbeidsgivere som ligger til grunn for den norske arbeidslivsmodellen.

NOAFs største problem med lønnsdannelsespraksisen lå imidlertid i mangelen på samordning på arbeidstakersiden. Forskerne i RF har pekt på dette som en viktig underliggende årsak bak at man fikk et høyt konfliktnivå i utgangspunktet.²⁹⁶ En slik oppfatning hersket også utvilsomt i NOAFs møterom, og foreningsledelsen prioriterte å undersøke hvordan man gjennom ulike former for avtaleverk og forhandlingsløsninger kunne innskrenke konfliktadgangen i oljevirkksomheten ved å redusere antallet mulige streiketidspunkter.²⁹⁷ Denne var i utgangspunktet svært høy med tanke på at operatør, catering og boring var vært sitt forhandlingsområde, og da også på tross av at NOAF i praksis evnet å samkjøre sine operatørforhandlinger med forhandlingene mellom N.A.F. og henholdsvis Cateringansattes forbund (CAF) og Oljeborernes forbund (OBF) (begge innenfor OFS).²⁹⁸

Som jeg har vært inne på var det et sterkt ønske på arbeidstakersiden om å legge til

²⁹³ «Hovedspørsmål vedrørende tariffoppgjørene», brev fra Halvor Ø. Vaage i NOAF til Pål Kraby i N.A.F. 17.12.1984, mappe Styremøter 1/2, 1985, arkivstykke Aa/L0005, Pa 1346 – NOAF, SAST.

²⁹⁴ «Oppsummeringsnotat – overenskomstområdet N.A.F./NOAF – OFS/OAF», mappe Forhandlingsutvalget Notater II 1984-1985, arkivstykke Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST.

²⁹⁵ Ibid.

²⁹⁶ Tønnesen, «Streiker og konflikter på sokkelen 1978-1979 - arbeidsmiljø i fokus,» 30.

²⁹⁷ To notater med navn «Overenskomstforhold på sokkelen», mappe Forhandlingsutvalget Notater I 1984-1985 arkivstykke Acc/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST.

²⁹⁸ Jan Erik Karlsen, «1986-oppgjøret: Krisemaksimering eller løse koblinger?» i *Arbeidskonflikter i norsk oljevirkksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89, red. Hilde Rasmussen (Stavanger: Rogalandsforskning, 1989), 44.

rette for en lønnsharmonisering på tvers av disse områdene. Arbeidsgiverorganisasjonene gikk med på å harmonisere de rent tekniske bestemmelsene i de ulike avtalene, men var tilbakeholdne når det gjaldt selve lønnsnivået.²⁹⁹ Ut fra Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori vil man kanskje tenke at arbeidstakersidens ønske om lønnsharmonisering var som skapt for arbeidsgiversidens behov for økt samordning, men dette kom direkte i strid med OFS' politikk der et ønske om selvstendige, forbundsvis oppgjør lå i forgrunnen.³⁰⁰ Herfra var det ikke langt til NOAFs holdning overfor arbeidstakersiden i saken, som var klart preget av mistillit og en antagelse om at de relativt høytlønte operatøransatte aldri ville akseptere at en eventuell lønnsharmonisering virket negativt inn på egen lønnsutvikling.³⁰¹ Nielsen antydte i et møte med operatørselskapene at han mente OFS drev med taktisk spill, og kan sikkert ha hatt rett i det.³⁰² Denne partsdynamikken var nok imidlertid først og fremst et tegn på hvor vanskelig det kan være – av rent strukturelle årsaker – å oppnå lønnsharmonisering innenfor et desentralisert forhandlingsområde. I den norske arbeidslivsmodellen muliggjøres solidariske lønnsforhandlinger, som kjent, av et konsoliderende LO-apparat, og slik styrer altså den sterke koordineringen økonomisk atferd.

Lønnsnivået for catering-ansatte var forholdsvis lavt, noe som hang sammen med at de var kontraktøransatte.³⁰³ Samtidig hadde nok ikke OFS lagt helt fra seg forhandlingsmetodene de hadde anvendt da de satte selskapers lønssystemer opp mot hverandre under oljearbeideropprøret. Det er verdt å påpeke at oljearbeiderne i uformelle settinger, ifølge Arild O. Steine, som satt i NOAFs forhandlingsutvalg for Statoil, skal ha vært langt mer defensive i møter med arbeidsgiverrepresentanter: «De visste godt at det inntrykket opinionen satt med var at de var en høytlønsgruppe som det ikke var synd på».³⁰⁴

Problemet var uansett sterkt gjennomgående utover i 1980-årene, og dannet mye av bakteppet for at man igjen fikk tvungen lønnsnemd ved hovedoppgjøret i 1984.³⁰⁵ Tilløpet til en mer ordinær norsk lønnsdannelsespraksis ble utvilsomt svekket av at partene begynte å

²⁹⁹ «Referat fra møte den 19. mars 1985 vedr. cateringvirksomheten på sokkelen», mappe Lønssystemutvalget 1985, arkivstykke Fa/L0007, Pa 1346 – NOAF, SAST; «Kort historikk», notat, pag. 1, 3-8, mappe Styremøter 1/2, 1986, arkivstykke Aa/L0001, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³⁰⁰ Karlsen, «1986-oppgjøret: Krisemaksimering eller løse koblinger?», 38-39.

³⁰¹ «Information given by the chairman of NOAF, Kaare N. Selvig, to leaders of the operating companies concerning the labour conflict in the North Sea», pag. 9; «Forhandlingsopplegg m.v.», notat, pag. 2, mappe Forhandlingsutvalget møtereferat 1982-1984, arkivstykke Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³⁰² «Information given by the chairman of NOAF, Kaare N. Selvig, to leaders of the operating companies concerning the labour conflict in the North Sea», pag. 9-10.

³⁰³ Helge Ryggvik, *Norsk oljevirkosmhet mellom det nasjonale og det internasjonale: En studie av selskapsstruktur og internasjonalisering* (Oslo: Unipub, 2000), 348.

³⁰⁴ Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020.

³⁰⁵ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 290.

forvente nemdsbehandling, og da man omsider kom til et fredelig mellomoppgjør i 1985 etter underhåndsdrøftelser, var NOAF mer opptatt av hvor vanskelig det hadde vært å komme fram til en løsning og hvordan saksgangen dermed demonstrerte problemene.³⁰⁶ Forholdene lå sånn sett til rette for at foreningen med '86-oppgjøret i kikkerten ønsket å legge seg på en langt mer offensiv linje, blant annet ved å ta catering- og boreforhandlingene under egne vinger.³⁰⁷ At N.A.F.-veteran Nielsen da sa i et møte at man måtte «være klar til å kjempe» for å holde på NOAFs sterke posisjon, er i seg selv et uttrykk for hvor vanskelig det var å innordne oljevirksomheten i den konsensuspregede norske arbeidslivsmodellen.³⁰⁸

Statoil, de catering-ansatte og ansiennitetsspørsmålet

Selv om Statoil spilte en pådriverrolle i NOAF, var selskapet fortsatt en perifer arbeidsgiver i den norske oljevirksomheten til langt ut på 1980-tallet.³⁰⁹ Følgene N.A.F.-medlemskapet umiddelbart fikk for Statoil var dermed ikke spesielt dramatiske, og det er også enkelt å se hvordan selskapet kan sies å ha tjent på medlemskapet i lys av intensjonene jeg omtalte i forrige kapittel. Det innebar nemlig at avtalene N.A.F. hadde med Norsk Funksjonærforbund (NF), Norske Sivilingeniørers Forening (NIF) og Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO) ble gjort gjeldende i selskapet, og man fikk også på plass en bransjeavtale med NOPEF.³¹⁰ Sistnevnte var en rammeavtale som gjenspeilet NOPEFs vertikale struktur, der Statoil hadde en egen særavtale så vel som et såkalt sokkelregulativ for sine NOPEF-ansatte på sokkelen som av ulike grunner falt utenfor NOAF-området; ellers falt NOPEF-ansatte i Statoil offshore innenfor en avtale tilsvarende NOAF-OAF-avtalen.³¹¹

I første halvdel av 1980-tallet ble avtaleverket i Statoil imidlertid i større grad knyttet til prosessindustrien på land, nærmere bestemt på Kårstø i Rogaland og Bamble i Telemark,

³⁰⁶ «Norske Oljeoperatørers Arbeidsgiverforening – Årsberetning 1985», pag. 5-6, mappe Styremøter 1/2, 1986, arkivstykke Aa/L0001, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³⁰⁷ Karlsen, «1986-oppgjøret: Krisemaksimering eller løse koblinger?», 39-40.

³⁰⁸ «Information given by the chairman of NOAF, Kaare N. Selvig, to leaders of the operating companies concerning the labour conflict in the North Sea, Stavanger 16 April 1986», pag. 5. Egen oversettelse fra engelsk.

³⁰⁹ Ryggvik, «Statoil og kollektivet», 53-57.

³¹⁰ Referater fra forhandlingsmøter mellom Statoil, NIF og NITO den 7. oktober 1982, mappe XA01-01-04 A5914, arkivstykke DI/L0453, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST; notat vedr. status for lønnsforhandlingene i Statoil, sendt fra Personal, 26.10.82, ibid.; «Personalhåndbok – Del II: Lønns- og arbeidsvilkår», kap. 3.1, pag. 2; «Krav om opprettelse av avtale for NOPEF's medlemmer ved Statoil», brev fra Halvor Ø. Vaage, NOAF til Kjølv Egeland, Statoil 06.06.1983, mappe Korrespondanse Statoil 1/6, 1981-1988, arkivstykke Da/L0006, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³¹¹ Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020; «Personalhåndbok – Del II: Lønns- og arbeidsvilkår», kap. 3.1, pag. 2; «Personalhåndbok – Del II: Lønns- og arbeidsvilkår», kap. 5.1, pag. 2; «Personalhåndbok – Del II: Lønns- og arbeidsvilkår», kap. 5.2, pag. 1.

der NOPEF hadde fotfeste.³¹² Offshore var selskapet driftsoperatør for gassrørledningen Statpipe fra 1985, og det var også her NOAF-OAF-avtalen for første gang ble gjort gjeldende i Statoil – da med OAF-klubben Statoilansattes klubb (SAK) på andre siden av bordet.³¹³

Innad i NOAF hadde Statoil, på tross av det begrensede engasjementet, samtidig klare oppfatninger om hvordan lønnspolitikken skulle endres og videreutvikles. Med blikket festet på sitt fremtidige operatøransvar på sokkelen, ga selskapet uttrykk for at flere sider ved NOAFs praksis var for rigid, og det knyttet seg særlig til to forhold: Lønnsnivået for catering-ansatte og ansiennitetsreglene NOAF-medlemmene måtte forholde seg til.

Lønnsnivået for de catering-ansatte har jeg allerede gått litt inn på, men Statoils holdning til spørsmålet viste kanskje mer enn noe annet hvor vanskelig det var for partene å komme til enighet om saken. Statoil ønsket nemlig i utgangspunktet å ansette de catering-ansatte på Gullfaks selv fremfor gjennom kontraktører.³¹⁴ Dette var helt i tråd med ønskene til fagforeningene, noe som hang sammen med at operatøransettelse ville innebære en lønnsøkning for catering-ansatte.³¹⁵ Sånn sett var Statoil på linje med harmoniseringstanken. Personaldirektør i Statoil Kjølsvold E. Egeland uttalte i selskapets bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg (BU/AMU) at ledelsen ønsket å gjøre dette som ledd i en fornorsking, og det er for så vidt ganske enkelt å se linjen fra spillereglene i den norske arbeidslivsmodellen til et ønske i selskapet om å likebehandle ansatte.³¹⁶ Arbeidsgiversiden for øvrig skulle imidlertid komme i veien for at det skulle gå akkurat som man hadde tenkt i Statoil.

Det fremstår ikke så rart om man legger til grunn at de catering-ansatte her, gjennom operatøransettelse, i så fall ville falle innenfor en tredje sektor som ennå egentlig ikke var helt integrert i det norske lønnsdannelsessystemet. Da man altså uansett ikke samordnet lønnsforhandlingene på tvers av oljevirksomheten, ante man at N.A.F. ville støtte på problemer i forhandlingene om den ordinære catering-avtalen om enkelte catering-ansatte samtidig var innenfor operatøravtalen.³¹⁷ Ikke minst kom det også protester fra kontraktørene.

³¹² Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020.

³¹³ «Gyldighetsområdet for OAF sokkeloverenskomst i Statoil», brev fra Inge Bjørn Storøy, Statoil til NOAF 25.10.1985, mappe Korrespondanse Statoil 2/6, 1981-1988, arkivstykke Da/L0007, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³¹⁴ «Referat fra møte i bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget fredag 5. oktober 1984», mappe XA01-00-09 B4401, arkivstykke DI/L01133, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³¹⁵ «Handlingsprogram for Oljearbeidernes fellessammenslutning, periode: 1984/86», mappe OFS-kongressen 84, arkivstykke Ea/L0063, Pa 1760 – SAFE, SAST; «Forpleiningspersoneller på Gullfaks ansettes i Statoil», infoskriv sendt ut til NOPEFs medlemmer fra NOPEF den 1. oktober 1984, mappe NOPEF info 1980-1985, arkivstykke Xab/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST; Ryggvik, *Norsk oljevirksomhet mellom det nasjonale og det internasjonale: En studie av selskapsstruktur og internasjonalisering*, 346; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 202.

³¹⁶ «Referat fra møte i bedrifts- og arbeidsmiljøutvalget fredag 5. oktober 1984».

³¹⁷ «Kort historikk», notat, pag. 1; «Catering – Statoil», notat, 21.02.1985, mappe Forhandlingsutvalget Notater I 1984-1985, Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST.

I et brev til Statoil ytret SAS Service Partner bekymring overfor Statoils ønsker, og tegnet opp dilemmaet klart og tydelig: Om de catering-ansatte skulle få høyere lønn i oljevirksomheten, ville det skape problemer for hotell- og restaurantbransjen på land.³¹⁸ SAS Service Partner ønsket en slags mellomløsning i form av et nytt selskap som skulle hete STATCAT, der Statoil skulle stå som hovedeier, men der SAS Service Partner også skulle ha en «interesse».³¹⁹

STATCAT ble det aldri noe av, men uoverensstemmelsene endte like fullt i et slags kompromiss da Rikslønnsnemda svingte med hammeren og avgjorde saken i '86-oppgjøret. Statoil skulle kunne ansette de catering-ansatte selv, men arbeidstakerne det var snakk om skulle falle inn under en egen lønnsdel for catering-ansatte i operatøravtalen.³²⁰ Dermed falt heller ikke de catering-ansatte *helt* innenfor operatøravtalen slik fagforeningene ønsket, og således bestod sett og vis uenighetene om hvilke spilleregler som skulle gjelde innenfor den tredje sektoren.

Statoils holdning til ansiennitetsspørsmålet handlet på sin side om kompetansen selskapet mente det ville ha behov for i sine fremtidige operatørskap. I tråd med staten og arbeidsgivernes kontrollbehov vis-à-vis lønnsutviklingen på sokkelen, var avtaleverket preget av et heller strengt ansiennitetsregime, der ansatte kun fikk godskrevet ansiennitet om de tidligere hadde jobbet på sokkelen i en NOAF-bedrift.³²¹ Det var til en viss grad åpnet opp for unntak, men for Statoil var hovedregelen likevel problematisk fordi selskapet mente det ville ha behov for en langt større tilgang på ny kompetanse enn øvrige medlemsbedrifter.³²² Dette gjaldt ikke bare kompetanse som da lå *utenfor* Statoil, men også ansatte i selskapet som jobbet på land og fikk bedriftsansiennitet som under gjeldende regelverk ikke ville kunne blitt godskrevet på sokkelen; saken var uansett den at Statoil var i en spesiell situasjon i et fellesskap av arbeidsgivere som stort sett ellers hadde bygget opp kompetanse over lang tid.³²³

³¹⁸ «Samarbeid forpleiningstjenesten Gullfaks», brev fra Hans Chr. Mortensen, SAS Service Partner til Statoil, attn. Jan G. Thoresen 14.12.1985, mappe XA01-00-09 B4401, arkivstykke DI/L01134, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³¹⁹ Ibid.

³²⁰ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 23. august 1986 i sak nr. 2/1986», 82-84, link: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/temadokumenter/arbeidsmiljo_og_sikkerhet/1986_sak2-1986_ofs-oaf-naf-noaf.pdf, hentet 19.05.2020.

³²¹ «Problemstillinger - lønssystemet», notat, mappe Forhandlingsutvalget Notater II 1984-1985, arkivstykke Ac/L0008, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³²² «OAF-overenskomsten – bruk av punkt 4.1.3», brev fra Arild O. Steine, Statoil til NOAF, att. H. Vaage 15.08.1984, mappe Korrespondanse Statoil 1/6, 1981-1988, arkivstykke Da/L0006, Pa 1346 – NOAF, SAST; notat vedr. ansiennitetsregler for NOAF-OFS/OAF's tariffoverenskomst samt NOAF-NOPEF's tariffoverenskomst for sokkelen sendt fra K.L. Sjurseth, Statoil til B. Bekkeheien, NOAF 15.10.1985, mappe Lønssystemutvalget 1985, arkivstykke Fa/L0007, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³²³ Notat vedr. ansiennitetsregler for NOAF-OFS/OAF's tariffoverenskomst samt NOAF-NOPEF's tariffoverenskomst for sokkelen sendt fra K.L. Sjurseth, Statoil til B. Bekkeheien, NOAF 15.10.1985, pag. 6.

Dette kom i tillegg til at ansiennitetsspørsmålet i det hele tatt var et sentralt stridstema i lønnsforhandlingene innenfor oljevirksomheten i 1980-årene.³²⁴ Man løste til en viss grad opp i problemet Statoil hadde med ansiennitetsreglene gjennom utvalgsarbeid i NOAF, der man kom fram til en videre og tydeligere definisjon av unntaksreglene.³²⁵

Statoils holdning til både catering- og ansiennitetsspørsmålet kan nok gi inntrykk av at selskapet var usedvanlig progressivt innad i NOAF, og da på et nivå som nærmest kunne komme på kant med kontrollbehovet staten og arbeidsgiverne la til grunn i lønnsdoktrinen. Som vist allerede i forrige kapittel hadde Statoil sterke ønsker om både å overføre norske arbeidslivstradisjoner til oljevirksomheten og å sikre seg kompetanse, da i lys av selskapets forretningsmessige ansvar overfor staten. Dette styrker utvilsomt en hypotese om et progressivt Statoil i denne sammenhengen, men viser kanskje først og fremst hvor krevende det kunne være å tilpasse en ny og spesiell virksomhet med høy lønnsevne – som oljevirksomheten – til den norske arbeidslivsmodellen. Det er vanskelig å spore noe brudd i Statoils grunnleggende intensjoner, og at selskapet fortsatt så på et moderat lønnsnivå som klart fordelaktig kom til uttrykk blant annet i den betente debatten om hvorvidt Statoil skulle ta over driften av Statfjord-feltet fra Mobil. Overfor myndighetene fristet nemlig Statoil med at de først og fremst ville ansette nordmenn, noe som ville innebære lavere lønnskostnader.³²⁶

Samspillet mellom Statoils ønske om norske arbeidslivstradisjoner på sokkelen og selskapets høye ambisjoner er i det hele tatt svært interessant. Det var nemlig overhodet ingen hemmelighet at konsernsjef Arve Johnsen ønsket et Statoil som rent strukturelt lignet de store oljeselskapene som i form av å være såkalt *integrerte* befant seg i hele oljevirksomhetens verdikjede – i alt fra leting og produksjon til raffinering og bensinsalg.³²⁷ Var det mulig å ivareta tillitsbaserte og typisk norske arbeidslivsrelasjoner samtidig som at man gikk i retning en så stor organisasjonsstruktur? Var det ikke nettopp dette noe av det som hadde gjort arbeidslivsrelasjonene i oljevirksomheten så problematiske i en norsk sammenheng i utgangspunktet? Ha disse spørsmålene i mente når jeg nå skal gå inn på hvorvidt Statoil –

³²⁴ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 23. august 1986 i sak nr. 2/1986», 26.

³²⁵ «Innstilling til NOAF's styre vedrørende bruk av overenskomstens pkt. 4.1.3», mappe Styremøter 1/2, 1985, arkivstykke Aa/L0001, Pa 1346 – NOAF, SAST.

³²⁶ «En vurdering av kapasitetsmessige, effektivitetsmessige og sikkerhetsmessige spørsmål vedrørende eventuell overføring av operatøransvaret for Statfjord-feltet», brev fra Oljedirektoratet til styret i Statoil, pag. 24-25, mappe XA01 A900209-XA01 A900214, arkivstykke Abb/L0012, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³²⁷ Ryggvik, *Norsk oljevirksomhet mellom det nasjonale og det internasjonale: En studie av selskapsstruktur og internasjonalisering*, 173. Ryggvik knytter dette til det han kaller det «chandleriske paradigmet», der han ser på Johnsens ambisjoner som en forlengelse av dominerende oppfatninger om hvordan oljeselskaper, så vel som andre typer store selskaper, skulle se ut og organiseres. Disse oppfatningene sporer han tilbake til verkene amerikaneren Alfred D. Chandler skrev om bedriftsstruktur. Dette er ikke minst viktig i Ryggviks analyse av hvorfor Statoils ekspanderte internasjonalt under Harald Norvik; dette kommer jeg tilbake til i neste kapittel.

med operatørskap i kikkerten – nærmet seg trekk ved det jeg i denne oppgaven omtaler som oljesystemet. Jeg vil deretter antyde et svar i lys av blant annet hovedoppgjøret i 1986, før jeg deretter går over til neste kapittel. Der blir disse spørsmålene svært sentrale.

Det ambisiøse Statoil og oljesystemet

Ser man på den tidlige sammensetningen av ansatte i Statoil, blir det fort klart at gjennomsnittsalderen i selskapet var svært lav.³²⁸ Det gjør at det nok ikke fremstår så merkelig at selskapsledelsens ambisjoner kan sies å ha gjennomsyret selskapskontorene. Klubbleder i NOPEF, Margaret Sanner, formulerte det i alle fall enkelt nok overfor fagforeningens medlemsblad i 1980: «Alle vil bli sjefer i Statoil».³²⁹ Ja, alle ville være en del av det kommende oljeeventyret i selve selskapet som skulle måle seg med de store, utenlandske gigantene, og dette gjenspeilet helt klart ambisjonene i selskapsledelsen. Dette kommer i tillegg til den enorme veksten i ansatte selskapet opplevde; etter at man i 1983 fikk selskapets ansatte nummer 2000, så man i 1984 for eksempel for seg 4700 ansatte innen utgangen av 1985.³³⁰ Det innebar at Statoil da ble blant landets ti største bedrifter målt i antall ansatte.

Om man igjen kaster et blikk mot prosessen opp mot Statfjord-overtakelsen, ser man imidlertid at dette også var et uttrykk for at Statoils ambisjoner ikke var ukontroversielle og uproblematisk – ikke minst for myndighetene. I Oljedirektoratet var man nemlig skeptisk til at Statoil allerede den 1. januar 1987 skulle ta over operatørskapet fra Mobil. Direktoratet henviste i et brev til Statoil til St. Meld. 80 (1981-1982) der man hadde funnet at selv de store, utenlandske selskapene hadde møtt kapasitetsutfordringer når de hadde tatt på seg mange store prosjekter samtidig.³³¹ I forlengelse av dette var det sentralt for direktoratet, slik det fremkom av brevet, at «Statoil i perioden fram til 1987-88, sannsynligvis [ville være] operatør for Gullfaks fase I, Sleipner, Tommeliten, Statpipe, Kårstø-anleggene, utvidelse av Mongstad-

³²⁸ «Aldersstruktur pr. 31.12.76», statistikk (stolpediagram), mappe XA01-00 A1622, arkivstykke DI/L0137, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST; «Personalstatistikk 1980». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 8, nr. 19 (1981): 10. Av førstnevnte kilde fremkommer det at et stort flertall av de ansatte var mellom 26 og 35 år i 1976, mens det av sistnevnte fremkommer at gjennomsnittsalderen var på 34 år i 1980. I to intervjuer har tidligere personaldirektør Njål Gjødrem også understreket den spesielle aldersstrukturen i selskapet i perioden.

³²⁹ «Margaret Sanner – tillitsvalgt på heltid i Statoil: «Alle vil bli sjefer i Statoil»». *NOPEF-nytt* 3, nr. 17 (1980), mappe NOPEF Nytt 1980, arkivstykke X/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST.

³³⁰ «Nr. 2000», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 10, nr. 18 (1983): 3; «975 nye stillinger», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 11, nr. 17 (1984): 4-5.

³³¹ «En vurdering av kapasitetsmessige, effektivitetsmessige og sikkerhetsmessige spørsmål vedrørende eventuell overføring av operatøransvaret for Statfjord-feltet», brev fra Oljedirektoratet til styret i Statoil, pag. 33-34.

raffineriet, utbygging av terminal på Mongstad, samt at selskapet vil forberede nye prosjekter som Troll, Gullfaks II, Askeladd og Tyrihans».³³²

Ut fra dette presenterte direktoratet en smørbrøddliste med nokså omfattende forutsetninger for at de ville synes en Statfjord-overtakelse ville være forsvarlig. Disse gikk særlig på kompetanse, støttefunksjoner og organisering som eksisterte i Mobil, men som Statoil ville måtte bygge opp eller sikre på andre måter i løpet av svært kort tid.³³³ Direktoratet stilte også konkrete krav til at forskjeller i ledelsesfilosofi måtte håndteres på en tilfredsstillende måte.³³⁴ Statoil-styret erkjente på sin side problemstillingene direktoratet løftet, men var heller fast bestemt på at selskapet ville kunne håndtere utfordringene og belastningene på tilfredsstillende vis.³³⁵ I tillegg mente Statoil at Statfjord-overtakelsen var avgjørende for den veksten og ekspansjonen man også for øvrig så for seg at selskapet skulle gå gjennom i fremtiden, med tydelig henvisning til blant annet internasjonale ambisjoner.³³⁶

Var Statoil her i ferd med å gå rett inn i det Sejersted altså kaller oljesystemet, preget av store teknologiske og organisatoriske enheter og av høy ugjennomsiktighet? Om man igjen kaster et blikk på hva de tillitsvalgte i NOPEF hadde å si om utviklingen i selskapet, tyder deres uttalelser på at selskapet allerede fra starten av 1980-årene kan ha gått i retning av en slik utvikling. Eksempelvis kan jeg vise til hva klubblederne Margaret Sanner og Tore Jan Landmark uttalte til NOPEFs medlemsblad i henholdsvis 1980 og 1987, altså på hver sin side av utviklingen jeg her diskuterer. Sanner uttrykte bekymring over hvorvidt gjennomføring av de mange prosjektene Statoil allerede da planla kunne gjennomføres på en forsvarlig måte, særlig med tanke på sikkerhet.³³⁷ Landmark mente på sin side at det slettes ikke var lett å drive fagforeningsarbeid i Statoil, der han påpekte at de vertikale strukturene vanskeliggjorde klar kommunikasjon; «[d]et syndes ofte mot informasjonsplikten», skal klubblederen ha sagt.³³⁸ På toppen av dette fremkommer det av NOPEFs Statoil-avdelings årsberetning av 1985 at «ferske fjes» med bundet mandat i Statoils avdeling for Lønns- og Arbeidsvilkår og et dårlig forhold til P&O vanskeliggjorde lønnsforhandlinger.³³⁹

³³² Ibid.

³³³ Ibid.

³³⁴ Ibid., 29.

³³⁵ «Protokoll fra møtet 9. oktober 1984 – Statsarkivet i Stavanger» (styredokument 56/84), mappe XA01 A900209-XA01 A900214, arkivstykke Abb/L0012, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³³⁶ «En vurdering av kapasitetsmessige, effektivitetsmessige og sikkerhetsmessige spørsmål vedrørende eventuell overføring av operatøransvaret for Statfjord-feltet», brev fra Oljedirektoratet til styret i Statoil, pag. 34.

³³⁷ «Margaret Sanner – tillitsvalgt på heltid i Statoil: «Alle vil bli sjefer i Statoil»».

³³⁸ «Tore Jan Landmark: - Ikke lett å drive fagforeningsarbeid i Statoil», *NOPEF-nytt* 10, nr. 7 (1987): 4-5, mappe NOPEF Nytt 1987, arkivstykke X/0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST.

³³⁹ «Beretning for Statoil-utvalget mars 1985-januar 1986», pag. 10, mappe Beretninger for NOPEF 1988-1990, arkivstykke Ea/L0008, Pa 1610 – Nopef avdeling 30, SAST.

Bekymringer hos fagforeningene kan faktisk også spores enda lenger tilbake, nærmere bestemt til et brev sendt fra Jon Bakken i NOPEF, på vegne av både NOPEF, NIF og NITO, til Hovedledelsen v/Martin Bekkeheien i 1979, der Bakken blant annet skrev:

«[...] Etter vår oppfatning er medarbeidernes tillit til selskapets ledelse blitt noe tynnslett fordi det kan se ut som om organisasjonsendringene skjer fra toppen, uten at det på forhånd er tenkt tilstrekkelig gjennom hvordan disse endringene blir oppfattet nedenfra. I tidligere faser av selskapets liv var forholdene mer gjennomslukt og den enkelte opplevde at veien til Statoil's ledelse var kort. [...] De store oppgavene som selskapet sannsynligvis står overfor de neste 5-10 årene kommer til å kreve at våre ressurser utnyttes maksimalt. Skal dette la seg gjøre må det legges mye tid og omtanke i å utforme ledelses og kontaktsystemer. [...]»³⁴⁰

I brevet ba Bakken om et møte med Hovedledelsen for å diskutere avbøtende tiltak, og noen av fagforeningenes krav ble helt klart imøtekommet; de ba blant annet om at BU og AMU ble slått sammen, og slik ble det altså.³⁴¹ Det er i det hele tatt viktig å påpeke at arbeidsgiverne ikke var fremmede for problemstillingene som ble reist av arbeidstakersiden i forbindelse med den raske oppbygningen av selskapet. I det korte kapitlet Johnsen selv vier arbeidslivsrelasjonene i selskapet i sin bok om Statoil i årene 1978-1987, har han pekt på at Statoils vekst bød på utfordringer når det gjaldt å ivareta behovene til hver enkelt ansatt.³⁴² Johnsen skriver også om korpsånd og en kultur som sikret like vilkår for alle ansatte i selskapet, og mye ligger nok i det.³⁴³ Likevel er det klart at selskapets ambisjoner og vekst må ha vært et tveegget sverd. Enda klarere blir det kanskje av en studie av organisasjonskulturen i Teknologi- og Utviklingsavdelingen (T&U) som ble publisert av sosialantropologen Tian Sørhaug i 1988, der han skriver at «Statoil [var] som en meksikansk hær, med 600 generaler, 200 oberster og to stridende» der uklare signaler, mistillit og utrygghet preget kulturen.³⁴⁴

Det er på sin plass å foreta en sammenligning mellom arbeidslivsrelasjonene i Statoil og Hydro – et annet norsk selskap som engasjerte seg i oljevirkksomheten, men i et mindre omfang. Her kan jeg begynne med å omtale det svært gode samarbeidsforholdet mellom disse

³⁴⁰ «Samarbeid mellom Statoil's ledelse og organisasjonene.», brev fra Jon Bakken for NOPEF, NIF og NITO til Hovedledelsen v Martin Bekkeheien 10.05.1979, mappe XA01-00 A6910, arkivstykke DI/L0451, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³⁴¹ «Sammenslåing av AMU – BU». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 7, nr. 2 (1980): 2.

³⁴² Arve Johnsen, *Gjennombrudd og vekst: Statoil-år 1978-1987* (Gyldendal, 1990), 173.

³⁴³ *Ibid.*, 172.

³⁴⁴ Skorge, Wenche. «Diagnose: Politisk angstnevrose og barnesykdommer». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 15, nr. 8 (1988): 7. Jeg har dessverre ikke lyktes i å få tak i selve rapporten.

to selskapene i NOAF. Særlig i forbindelse med konsesjonsrundene var forholdet mellom disse to selskapene ellers svært bittert.³⁴⁵ De grunnleggende fellesinteressene som lå til grunn for etableringen av NOAF, munnet imidlertid ut i et samarbeid i denne foreningen som skal ha vært svært godt og konstruktivt.³⁴⁶ Man kan nok innvende at forholdet mellom selskapene nådde bunnpunktet først lenger ut på 1980-tallet, men det kan likevel ses på som oppsiktsvekkende at kontakten var tett og god når det gjaldt arbeidslivsspørsmål. Dermed er det ikke så rart at de jeg har snakket med fra Statoils daværende personalavdeling har vært nokså forsiktige med å beskrive forholdet mellom Statoil og Hydro som dårlig.³⁴⁷

Dynamikken mellom Statoil, Hydro og fagforeninger er imidlertid interessant også i en bredere sammenheng, og her må man ha med seg at de to selskapene – på tross av sammenfallende interesser – gikk inn i NOAF-arbeidet med svært ulike forutsetninger. Ut fra kapitlet om organisasjon, ledelse og ansatte i Lies bidrag til Pax Forlags tre bind om Hydros historie, må forholdet mellom ledelsen og fagforeningene i Hydro kunne sies å ha vært usedvanlig godt i denne tidsperioden. Lie knytter forholdet særlig til Hydros forankring i diverse lokalsamfunn, og samholdet på tvers av vertikale strukturer har blant annet blitt beskrevet gjennom begrepet «Hydro-familien».³⁴⁸ Bedriften ble sett på nærmest som en samfunnsinstitusjon internt, og man hadde høy tillit mellom ledelse og fagforeninger.³⁴⁹

Sånn sett må incentivene Hydro hadde bak NOAF-engasjementet egentlig kunne sies å ha vært klarere enn Statoils. Ikke bare lå det rent forretningsmessige incentiver og en følelse av samfunnsansvar bak; Hydro skulle også få den eksisterende organisasjonen sin ut på sokkelen, noe som gjorde at det var helt avgjørende for selskapet å forhindre lønssmitte også i eget selskap.³⁵⁰ Dette betød imidlertid at Hydro også da kunne ta med seg en «norsk arbeidslivsmodell» ut på sokkelen, der tillitsforhold og LO-dominans hadde blitt bygget opp over lang tid innenfor mer typisk norske industristrukturer. Hydro kom på sett og vis inn i oljevirkksomheten med forutsetninger som i større grad harmonerte godt med trekk ved Sejersteds «norske system», som altså var «preget av små enheter, lokale nettverk, stor gjennomsliktighet og sterke demokratiske normer».³⁵¹ Sett i forhold til oljesystemet ligger det bedre forutsetninger her for *koalisjonen* den norske arbeidslivsmodellen bygger på.

³⁴⁵ Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 148.

³⁴⁶ Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020.

³⁴⁷ Ibid.; Njål Gjerdem, intervju 30.10.2019.

³⁴⁸ Einar Lie, *Oljerikdommer og internasjonal ekspansjon: Hydro 1977-2005*, 3 vol., bind 3, Hydros historie 1905-2005 (Oslo: Pax, 2005), 267-69.

³⁴⁹ Ibid.

³⁵⁰ Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020.

³⁵¹ Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 14.

Man skal nok være ytterst forsiktig med å omtale Statoils forhold til fagforeninger i denne perioden som *dårlig*; ifølge Tor Ragnar Pedersen, et av NOPEFs hovedtillitsvalgte i denne perioden, var forholdet i all hovedsak svært godt, og det har også kommet mange gode ord om forholdet fra ledelsesrepresentanter.³⁵² Men som jeg har vist i dette kapitlet, inviterte de store ambisjonene i selskapet inn visse utfordringer vis-à-vis arbeidslivsrelasjonene. For selv om LO og NOPEF hadde et godt fotfeste i selskapet, var bedriftskulturen fortsatt ung. Med tanke på Statoils store ambisjoner og voldsomme veksttakt var selskapet dermed i mye større grad prisgitt det umodne lønnsforhandlingssystemet i oljevirksomheten som fortsatt bar preg av konflikt, interessekamp og OFS-dominans. Det skulle jo tross alt ta over Mobils Statfjord-organisasjon.

Delkonklusjon: Posen og sekken

På tross av at lønnsdoktrinen begynte å virke utmattende på partene, skulle ikke den fastlåste situasjonen i lønnsforhandlingssystemet bli forandret til det bedre før Statoil gikk inn som arbeidsgiver på sokkelen. Tidlig i 1986 ble man nemlig vitne til et dramatisk oljeprisfall, noe som innskrenket spillerommet i inntektsoppgjørene ytterligere.³⁵³ Oljevirksomheten ble langt mindre lønnsom, og dette åpnet for en enda hardere linje fra arbeidsgiverne, som nå også hadde samordnet seg på tvers av operatør-, catering- og borevirksomheten; NOAF hadde byttet navn til Norsk Oljeindustri Arbeidsgiverforening.³⁵⁴ På sett og vis ble problemene i partsrelasjonene da enda tydeligere fordi arbeidstakersiden fortsatt var fragmentert, og da de catering-ansatte gikk inn i forhandlinger først, var man kanskje dømt til konflikt.³⁵⁵ For første gang ble det iverksatt lockout fra en samordnet arbeidsgiverside i norsk oljevirksomhet, og spenningen mellom partene var sannsynligvis større enn den hadde vært på lenge.³⁵⁶

I dette kapitlet har jeg på forklart hvordan staten og arbeidsgiverne tok kontroll over lønnsutviklingen på sokkelen fra og med hovedoppgjøret i 1982, og hvordan en streng lønnsdoktrine ble et bilde på hvor krevende det var å få oljevirksomheten til å passe innenfor rammene til den norske arbeidslivsmodellen. Statoils rolle og egeninteresser i NOAF-samarbeidet i perioden opp mot et omfattende arbeidsgiveransvar på sokkelen har blitt brukt

³⁵² Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020; Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020; Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019.

³⁵³ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 23. august 1986 i sak nr. 2/1986»; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 294.

³⁵⁴ Karlsen, «1986-oppgjøret: Krisemaksimering eller løse koblinger?», 39-42.

³⁵⁵ Ibid., 45-46.

³⁵⁶ Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 294-96.

for å tydeliggjøre disse vanskelighetene. Dette har i stor grad vist seg å henge sammen med at selskapet holdt på et sterkt ønske om å ha norske, konsensuspregede arbeidslivstradisjoner på sokkelen samtidig som at det hadde store ambisjoner om å utvikle seg til et integrert oljeselskap. Sånn sett nærmet Statoil seg oljesystemet, som er kjennetegnet av store enheter som i prinsippet preges av en ganske omfattende kontroll fra arbeidsgivernes side som eieren kan sies å være avhengig av. Selskapet ville få i både pose og sekk, og at arbeidslivsrelasjonene i norsk oljevirksomhet bare ble vanskeligere før det skulle gå inn i to omfattende operatørskap, tyder kanskje på at dette ville bli krevende. Det skulle det for så vidt også bli, og situasjonen skulle også bli sterkt preget av de bredere konsekvensene oljeprisfallet skulle få for Statoils virksomhet for øvrig. Dette er temaet for neste kapittel.

4. Omorganisering, lønnslover og streik

Søndag den 22. november 1987 stilte Arve Johnsen sin stilling som administrerende direktør i Statoil til disposisjon.³⁵⁷ Etter at han i selskapets første 15 år hadde ledet Statoil til å bli et stort, integrert oljeselskap, fikk lederperioden en dramatisk avslutning etter at det viste seg at utbyggingen av oljeraffineriet på Mongstad hadde ført til budsjettoverskridelser på nærmere fire milliarder kroner.³⁵⁸ I politikken og media hadde en hard debatt herjet om Statoils posisjon i det norske samfunnet, og til slutt ble styrets og ledelsens avgang et uunngåelig scenario.³⁵⁹ Det var snakk om «et prosjekt som – for første gang i Statoils historie – ikke gikk etter planen», for å bruke Johnsens egne ord om arbeidet med de uforutsette problemene.³⁶⁰

Dette utsagnet sier mye om situasjonen Statoil nå hadde havnet i. Som et fortsatt ungt selskap hadde det helt overordnet opplevd lite annet enn eventyrlig vekst. Nå hadde imidlertid oljeprisfallet vinteren 1986 gjort selskapets økonomiske rammebetingelser skjørere, og Mongstad-saken kom som et tegn i tiden; Statoil måtte nå håndtere uvante omstendigheter.

Oppgavene selskapet nå sto overfor havnet i fanget på Harald Norvik, som tiltrådte som ny administrerende direktør den 7. januar 1988.³⁶¹ Den nye ledelsen lanserte raskt en bred portefølje av omorganiseringstiltak som i all hovedsak hadde som mål å gjøre driften av Statoil mer kostnadseffektiv. De mange følgene dette fikk for selskapets ansatte inviterte til en dynamikk mellom Statoil og selskapets fagforeninger som viste seg som mer krevende enn tidligere, noe som ikke minst skyldtes at selskapet – som driftsoperatør – nå også måtte forholde seg til OFS mye mer direkte. Situasjonen ble ikke noe enklere å håndtere av Norges økonomiske situasjon for øvrig, der generelt dårlig konkurranseevne og inntektsreguleringslover eliminerte det meste av handlingsrommet i lønnsoppgjørene. Dette kapitlet handler om Statoils handlingsmønster innenfor disse rammene, og avsluttes med en analyse av selskapets resolute håndtering av den ulovlige streiken på Statfjord-feltet i 1990.

³⁵⁷ Store Norske Leksikon, s.v. «Arve Johnsen,» av Marie Smith-Solbakken, 26.02.2020, https://snl.no/Arve_Johnsen; Johnsen, *Gjennombrudd og vekst: Statoil-år 1978-1987*, 289-90.

³⁵⁸ Store Norske Leksikon, s.v. «Arve Johnsen,» av Marie Smith-Solbakken, 26.02.2020, https://snl.no/Arve_Johnsen.

³⁵⁹ Johnsen, *Gjennombrudd og vekst: Statoil-år 1978-1987*, 288-90.

³⁶⁰ Ibid., 288.

³⁶¹ Store Norske Leksikon, s.v. «Equinor,» av Tor Gunnar Tollaksen, Helge Ryggvik og Marie Smith-Solbakken, 29.12.2019. <https://snl.no/Equinor>.

Lederskiftet, fagforeningene og Norviks Statoil

Midt oppe i all dramatikken viste det seg tydelig i Mongstad-saken hvor godt likt Arve Johnsen var blant de ansatte i Statoil. Tillitsvalgte på tvers av fagforeningene sendte i november 1987 et brev til en rekke medier og samtlige stortingsrepresentanter, fylkesordførere og ordførere der Statoil hadde virksomhet. Her uttrykte de sin fulle tillit til Johnsen, og ba mottakerne blant annet være oppmerksom på Johnsens «regnskap» der Mongstad-saken ble et ensomt minuspunkt under en fyldig liste på 15 plusspunkter.³⁶² Brevet ble avsluttet med en bemerkning om at «Norge [ikke har] råd til å la være å utnytte Arve Johnsens lederegenskaper».³⁶³ Det ble deretter fulgt opp av et møte mellom sentrale tillitsvalgte i både NOPEF, NIF, NITO, YS og Norsk Arbeidslederforbund (NALF) og olje- og energiminister Arne Øien (Ap).³⁶⁴ Da Johnsen likevel endelig fratrådte sin stilling 15. januar 1988, beklaget styrets ansattrepresentanter seg.³⁶⁵ Johnsens reaksjon på støtten fra de ansatte kom på trykk i *Status* i desember 1987; han var, ifølge seg selv, overveldet.³⁶⁶

Jeg har tidligere vært innom at Statoil under Johnsen stilte seg svært positiv til fagorganisering, og Johnsen skal i det hele tatt ha vært svært opptatt av å ha et så tett forhold til sine ansatte som mulig.³⁶⁷ I støtteerklæringene fra fagforeningene var det imidlertid ikke dette det ble lagt vekt på. Snarere gikk støtten til Johnsen hånd i hånd med lovord om utviklingen og veksten Statoil hadde hatt i hans periode som administrerende direktør, og det ble tatt til kraftig motmæle mot de kreftene som i lys av Mongstad-saken ønsket å svekke Statoil.³⁶⁸ For fagforeningene var Johnsen dermed langt på vei en personifisering av selskapets sterke utvikling i de 15 årene som hadde gått. Dette så vel som det fornorskende element Statoil hadde vært i hans tid gjennom den aktive påkoblingen av norsk industri i selskapets virksomhet. Dette skjedde på tross av at arbeidslivsrelasjonene i Statoil også bar preg av noen krevende utfordringer knyttet til selskapets vekst og størrelse i Johnsens periode.

Hvordan skulle så Norvik sette sitt preg på Statoil? Selskapets andre konsernsjef er i

³⁶² «De ansatte kjempet for Arve Johnsen», *NOPEF Aktuelt* 11, nr. 1 (1988): 15-16, mappe Nopef Aktuelt 1988, arkivstykke X/L0002, Pa 1309 – NOPEF, SAST. Brevet er også omtalt i Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 206-07.

³⁶³ Ibid.

³⁶⁴ Ibid.

³⁶⁵ Ibid.

³⁶⁶ Olsen, Willy. «– Jeg er overveldet», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 14, nr. 13 (1987): 3.

³⁶⁷ Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019.

³⁶⁸ «De ansatte kjempet for Arve Johnsen», 15-16; «Fagforeningene om Mongstad», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 14, nr. 11 (1987): 5-6.

retrospekt blitt sterkt forbundet med en periode i selskapets historie preget av *avpolitisering* og *internasjonalisering*.³⁶⁹ En slik utvikling av selskapet hadde tydelig grobunn i at selskapet nå i stor grad mistet sin privilegerte posisjon i norsk oljepolitikk. Dette knyttet seg helt klart opp til tillitstapet som fulgte Mongstad-saken, men også det faktum at rammebetingelsene for den norske oljevirksomheten endret seg drastisk. Én side av dette handlet naturligvis om den lave oljeprisen, men vel så viktig var det at de mest prospektive feltene nå hadde blitt delt ut. Der det tidligere hadde vært mulig å favorisere Statoil uten at de utenlandske selskapene søkte seg ut, tvang disse nye forutsetningene den norske oljepolitikken over på en ny kurs. De utenlandske selskapene ble dermed i større grad tatt inn i folden, de fikk kuttete leteutgifter og flere felt, og for Statoil ble økt utenlandsengasjement etter hvert svaret på de endrede fremtidsutsiktene på norsk sokkel.³⁷⁰

Statoils internasjonale satsing ligger utenfor denne oppgavens tema, og drivkreftene bak den skal derfor ikke behandles inngående. Likevel merker jeg meg her et interessant aspekt ved Ryggviks forklaring på internasjonaliseringen, som baserer seg på begrepet *teknologisk momentum* slik det anvendes av Thomas P. Hughes. Ryggvik viser her til et såkalt oljeindustrielt kompleks i Norge i slutten av 1980-årene, skapt av de svært tette avhengighetsbåndene mellom oljevirksomheten og myndighetene.³⁷¹ Egendynamikken i komplekset utgjør for Ryggvik et teknologisk momentum ved at det «med masse, akselerasjon og retning vil forsøke å opprettholde seg selv».³⁷² Det avgjørende er at dette kan ha skjedd uavhengig av om det var økonomisk eller samfunnsmessig rasjonelt; det skjedde først og fremst fordi den norske oljevirksomheten, og dermed Statoil mer enn noe annet, skulle opprettholde seg selv «for næringens egen skyld».³⁷³

Ryggvik baserer argumentasjonen blant annet på en uttalelse fra Norvik i 1994 der konsernsjefen skal ha begrunnet det internasjonale engasjementet ut fra et ønske om å beholde kompetanse og arbeidsplasser i selskapet.³⁷⁴ Videre samspiller en slik dynamikk med at man i

³⁶⁹ Eivind Thomassen og Finn Erhard Johannessen, «Statoils historie 1972-2022,» *Humanistisk Fakultet, Universitetet i Oslo*. 06.04.2016. <https://www.hf.uio.no/iakh/forskning/prosjekter/statoils-historie/forprosjekt-statoil-06-04-2016-kr.pdf>.

³⁷⁰ Svein S. Andersen og Maja Arnestad, «The Taming of the Shrewd: Small State Meets Multinational Oil Companies.» i *Naive Newcomer or Shrewd Salesman? Norway - a Major Oil and Gas Exporter*, red. Helge Ole Bergersen og Anne Kristin Sydnes (Lysaker: Fridtjof Nansen Institute, 1990), 57.

³⁷¹ Ryggvik, *Norsk oljevirksomhet mellom det nasjonale og det internasjonale: En studie av selskapsstruktur og internasjonalisering*, 120-22. Begrepet er ment til å skape assosiasjoner til det såkalte militær-industrielle kompleks som USAs tidligere president Dwight D. Eisenhower advarte mot i sin avskjedstale den 17. januar 1961. Ryggvik henter det fra Gunnar Nerheims siste kapittel i første bind i *Norsk Oljehistorie, Fra vantro til overmøt*.

³⁷² Ibid., 345.

³⁷³ Ibid.

³⁷⁴ Ibid., 344-45.

Norge hadde visse dominerende forestillinger over hva et oljeselskap var og burde se ut per se, så vel som at internasjonal ekspansjon i det hele tatt ble sett på som en fornuftig strategi i norske næringslivskretser i inngangen til 1990-tallet.³⁷⁵ Poenget inngår i en kritikk av klare teknologideterministiske elementer i mange, særlig Alfred D. Chandlers, studier av bedriftsutvikling; den utviklingen Statoil, og også den norske oljevirksomheten for øvrig, nå gikk inn i, var i aller høyeste grad et resultat av dominerende premisser og forestillinger om hva som var «det riktige» å gjøre.³⁷⁶

Jeg merker meg dette i sammenheng med Lies poeng om at man etter oljeprisfallet gikk over i en fase der «oljevirksomheten [ville] bli mer lik alminnelig industriell virksomhet, der teknologi, kompetanse og kostnadsbasis var vel så viktige som beslutninger i det politiske markedet for å tjene mer penger».³⁷⁷ I dette ligger det også at Statoil herfra i mye større grad enn før måtte fungere i takt med norske industripolitiske tradisjoner som proteksjonismen i den tidlige oljepolitikken hadde vært på så tydelig kollisjonskurs med. For Statoil innebar det imidlertid også selskapet nå altså gikk inn i en ordinær kapitalistisk konkurransesituasjon – som et oljeselskap. Som et «utlært» oljeselskap med verden for sine føtter, var det nå lagt opp til at Statoil i større grad skulle fungere som de multinasjonale gigantene det altså i utgangspunktet – paradoksalt nok – skulle demme opp for.

Man må være klar over at både internasjonaliseringen og effektiviseringstiltakene jeg skal omtale i det følgende kan spores tilbake til Johnsens periode. Statoil hadde et utenlandsengasjement fra før av, og Johnsen var svært opptatt av at Statoil, som en bedrift i en sårbar, åpen økonomi som den norske, måtte engasjere seg internasjonalt.³⁷⁸ At selskapet da, uten noe politisk vedtak i ryggen, engasjerte seg i nedstrømsvirksomhet i både Sverige og Danmark, kan dessuten ses på som et tidlig uttrykk for en slags avpolitisering.³⁷⁹ Videre ble det etter oljeprisfallet allerede under Johnsens ledelse iverksatt en rekke tiltak som skulle effektivisere driften av selskapet.³⁸⁰ Som jeg var inne på i forrige kapittel, er i det hele tatt også et karakteristisk trekk ved Johnsens periode at han etterstrebet at Statoil skulle bli et integrert oljeselskap, og at han dermed så til viktige aspekter ved organisasjonsstrukturene i de multinasjonale oljeselskapene.

Med Norvik skulle disse tendensene imidlertid altså gjennomsyre selskapet med en

³⁷⁵ Ibid., 345.

³⁷⁶ Ibid.

³⁷⁷ Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 153.

³⁷⁸ Johnsen, *Gjennombrudd og vekst: Statoil-år 1978-1987*, 44.

³⁷⁹ Ryggvik, *Norsk oljevirksomhet mellom det nasjonale og det internasjonale: En studie av selskapsstruktur og internasjonalisering*, 333-34.

³⁸⁰ «Styrets beretning for 1986», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 14, nr. 3 (1987): 6-7.

helt annen kraft enn tidligere. Blant annet med hjelp av et konsulentapparat fra firmaet McKinsey, kom man nå til å innføre en rekke tiltak i Statoil for at selskapet skulle kunne bli et konkurransedyktig oljeselskap. Dette knyttet seg til selskapets behov for økt egenkapital og for å kunne ta større investeringsrisiko i den svært kapitalintensive oljenæringen.³⁸¹ Jeg skal nå se nærmere på omorganiseringen av selskapet som skjedde i de første årene under Norvik, og hvordan dette påvirket selskapets forhold til fagforeningene. Her vil det bli klart at det oppsto nevneverdige problemer i arbeidslivsrelasjonene, men at det mest karakteristiske trekket er likevel at arbeidstakersiden i all hovedsak spilte på lag med selskapsledelsen.

Veien mot et effektivisert Statoil

Etter et omfattende planleggingsarbeid i selskapsadministrasjonen høsten 1988, vedtok Statoils styre i januar 1989 en plan for kostnadsreduksjoner i selskapet.³⁸² Hovedmålet var å redusere kostnadene i konsernet med to milliarder kroner innen 1991, og strategien innebar grovt sett at man ønsket høyere kostnadseffektivitet og en større grad av resultatorientering i fremtiden.³⁸³ Tiltakene falt under det såkalte konsolideringsprogrammet som til dels allerede hadde blitt iverksatt av administrasjonen mot slutten av 1988, og navnet på dette prosjektet sier i og for seg en del om hvilken historiefortelling ledelsen plasserte selskapet i; etter en storslått vekst, var det nå på tide for selskapet å *konsolidere* seg selv og befeste sin posisjon slik at det kunne fungere robust også under lavere oljepriser.³⁸⁴ Det største prosjektet innenfor dette programmet var DELTA (akronym for Daglig Effektivisering Lager Trygge Arbeidsplasser) i avdelingen for Undersøkelse og Produksjon (U&P).³⁸⁵

Det var viktig for Norvik og ledelsen at både ledere og ansatte ble tilstrekkelig

³⁸¹ «Videreutvikling av Statoils organisasjon – Roller og arbeidsformer», utkast til presentasjon av arbeid med mål om å definere av rolledeling mellom konsernstaber, linjeeenheter og fellestjenester i konsernet utført av en arbeidsgruppe fra P&O og McKinsey & Co., 8. desember 1988, pag. 2, mappe Personaldimensjoneringsprosjektet (PDP) Prosjektbeskrivelse og styredokumenter 1988-1992, arkivstykke Eaa/L0029, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³⁸² «Status for arbeidet med kostnadsreduksjoner i Statoil» (styredokument 31/89), sendt fra administrasjonen til styret den 25.05.1989, mappe Styremøter Statoil (3 av 7) 1989, arkivstykke Abb/L0018, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³⁸³ «Status for arbeidet med kostnadsreduksjoner i Statoil» (styredokument 31/89), fra administrasjonen til styret 25.05.1989; Skorge, Wenche. «Åpenhet, samarbeid og lojalitet». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 15, nr. 15 (1988): 2.

³⁸⁴ «Status for arbeidet med kostnadsreduksjoner i Statoil» (styredokument 31/89), fra administrasjonen til styret 25.05.1989; «Resultatforbedrende tiltak, status og videre arbeid, januar 1989», rapport, pag. 1, 4, 8, mappe Personaldimensjoneringsprosjektet (PDP) Prosjektbeskrivelse og styredokumenter 1988-1992, arkivstykke Eaa/L0029, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³⁸⁵ «Status for arbeidet med kostnadsreduksjoner i Statoil» (styredokument 31/89), sendt fra administrasjonen til styret den 25. mai 1989.

informert om tiltakene, og i tillegg til informasjonsflyten i linjen, satte man i gang en målrettet informasjonsstrøm gjennom *Status*.³⁸⁶ Årsaken til dette kan for så vidt leses fint ut fra hva som ble formidlet da. For ledelsen lå oppfostringen av en mer kostnadsbevisst *bedriftskultur* nødvendigvis langs veien mot mer kostnadseffektiv drift; Statoil skulle i større grad bli en enhet som dro i én og samme retning, der både ansatte og ledere fikk et ansvar for å spille sammen for å nå selskapets mål i lys av den nye økonomiske situasjonen man befant seg i.³⁸⁷

Dette ble for øvrig blant annet uttrykt ved lederne ble skolert ut fra et dokument, Mål, Verdier og Ledelse (MVL), som var skrevet av Norvik selv.³⁸⁸ Her gikk en uttalt og åpenbar linje til oppfatningen om at bedriftskulturen man hadde fra før nok var preget av et visst overmøt, og at dette ikke spilte på lag med de nye økonomiske rammebetingelsene. En annen drivkraft lå i et generelt behov for en mer enhetlig bedriftskultur som hang sammen med dette, men som også var en konsekvens av at Statoil var blitt et veldig stort selskap; Norvik har omtalt en alvorlig kløft mellom de som var og ikke var involvert i Mongstad-prosjektet før 1987, så vel som et tilsvarende skille mellom Statfjord-organisasjonen Statoil hadde overtatt fra Mobil og den splitter nye Gullfaks-organisasjonen.³⁸⁹

Når det gjaldt de ansatte og fagforeningene, var ledelsen i utgangspunktet svært opptatt av å holde tillitsvalgte orienterte om prosessen og opprettholde en dialog om tiltakene.³⁹⁰ Norvik selv gjorde seg positivt bemerket ved at han dro rundt på de ulike arbeidsplassene og holdt allmøter der de ansatte fikk komme med synspunkter og spørsmål, i tillegg til at han opprettet et nytt organ – det såkalte konsernutvalget – der tillitsvalgte ble koblet på flere beslutninger.³⁹¹ Daværende NOPEF-tillitsvalgt Tor Ragnar Pedersen har, blant annet i forlengelse av dette, sagt at Norvik viste seg som mer opptatt av å sikre de ansatte informasjon og innflytelse enn Johnsen, som til tider skal ha vist en mer autoritær side.³⁹²

Dette samsvarer for så vidt godt med poenger jeg har vært innom i tidligere kapitler, og ikke minst gir det mye mening når man ser på bakgrunnen til Norvik. På én side var denne

³⁸⁶ Notat vedr. personelldimensjonering, fra Harald Norvik til distribusjonsliste 20.03.1989, mappe Personelldimensjoneringsprosjektet (PDP) Styringskomite, notater, referater del 1 av 2 1988-1992, arkivstykke Eaa/L0029, Pa 1339 – Statoil ASA, Statsarkivet i Stavanger; *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 15, nr. 18 (1988).

³⁸⁷ *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 15, nr. 18 (1988).

³⁸⁸ Skorge, Wenche. «Harald Norvik: En god organisasjon må dyrkes frem og kultiveres». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 16, nr. 1 (1989): 3.

³⁸⁹ Harald Norvik, intervju 19.02.2020.

³⁹⁰ «Status for arbeidet med kostnadsreduksjoner i Statoil» (styredokument 31/89), fra administrasjonen til styret 25.05.1989; Skorge, Wenche. «Åpenhet, samarbeid og lojalitet», 2.

³⁹¹ «Allmøte med Norvik: Positivt tiltak, men få spørsmål», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 16, nr. 15 (1989): 15; Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020.

³⁹² Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020.

svært lik Johnsens; som sin forgjenger kom Norvik inn i Statoil som en siviløkonom med beina godt plantet i Arbeiderpartiet, der han blant annet hadde vært personlig sekretær for Odvar Nordli og statssekretær i olje- og energidepartementet.³⁹³ Norvik kom imidlertid med mer bagasje fra næringslivsledelse, nærmere bestemt fra Aker-konsernet og Astrup Høyer, der han selv opplevde at et tillitsfullt forhold mellom ledelse og ansatte – eller en «norsk modell», for å bruke Norviks ord – i stor grad hadde vært til stede i forbindelse med store endringer.³⁹⁴ Mer om hva Norvik mener i anvendelsen av det nå så velkjente modellbegrepet kommer jeg tilbake til siden; i denne omgang slår jeg fast at man i utgangspunktet hadde noen gode forutsetninger for at det også i Statoil, som den store arbeidsplassen selskapet nå var blitt, kunne eksistere et tillitsfullt forhold mellom ledelse og ansatte.

I forlengelse av dette hører det med til fortellingen at fagforeningenes rent overordnede respons på konsolideringsprogrammet var positiv. Det var nok heller ikke så rart med tanke på at prosjektet i stor grad handlet om å trygge arbeidsplassene i en mer usikker tid for selskapet, og det var heller ingen hemmelighet at også fagforeningene ønsket et sterkt Statoil i fremtiden.³⁹⁵ Det betød imidlertid ikke at man ikke støttet på nevneverdige problemer; ikke rent overraskende kom en større skepsis hos fagforeningene til live da man begynte å snakke om kutt i årsverk i det såkalte Personelldimensjoneringsprosjektet (PDP), der ledelsen hadde som mål å kutte 1500 årsverk innen 1991.³⁹⁶ Dette skulle etter planen gjøres gjennom en større grad av rotering via det interne arbeidsmarkedet, men ledelsen kunne heller ikke garantere mot oppsigelser.³⁹⁷ Norvik omtalte prosjektet som «et tiltak iverksatt og styrt av ledelsen som ledd i en bedriftsintern kartlegging», og overfor fagforeningene det ble nødvendig for ledelsen å skille dette overordnede dimensjoneringsprosjektet mer eksplisitt fra DELTA-prosjektet, der de ansatte var sikret mer medbestemmelse i gjennomføringen.³⁹⁸

I det følgende skal jeg se på noe av problematikken som oppsto i

³⁹³ Store Norske Leksikon, s.v. «Harald Norvik,» av Marie Smith-Solbakken, 26.02.2020. https://snl.no/Harald_Norvik.

³⁹⁴ Ibid., Harald Norvik, intervju 19.02.2020.

³⁹⁵ Stavland, Marit. «Fagforeningene om konsolideringsplanen: - Positivt tiltak – men krevende». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 15, nr. 18 (1988): 12-13.

³⁹⁶ Referat fra møte nr. 10 i styringskomiteen personelldimensjoneringsprosjektet på Forus, 19.5.89, kl. 1400-1530, fra Per Einar Rettedal til deltakerne 22.05.89, pag. 2, mappe Personaldimensjoneringsprosjektet (PDP) Styringskomite, notater, referater del 1 av 2 1988-1992, arkivstykke Eaa/L0029, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³⁹⁷ Notat vedr. PDP – plan for videreføring/avslutning, formell behandling og informasjon, sendt fra prosjektgruppen til styringskomiteen 5.6.89, pag. 7, mappe Personaldimensjoneringsprosjektet (PDP) Styringskomite, notater, referater del 1 av 2 1988-1992, arkivstykke Eaa/L0029, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

³⁹⁸ Notat vedr. personelldimensjonering, fra Harald Norvik til distribusjonsliste 20.3.1989; referat fra møte nr. 10 i styringskomiteen personelldimensjoneringsprosjektet på Forus, 19.5.89, kl. 1400-1530, fra Per Einar Rettedal til deltakerne 22.05.89, pag. 2.

arbeidslivsrelasjonene da PDP, så vel som effektiviserende tiltak for øvrig, både ble innført og gjennomført. Dette vil gi et bilde av noen utfordringer når det gjaldt målsetningene om å etablere gjennomsiktede og tillitsfulle arbeidslivsrelasjoner i et stort og ambisiøst oljeselskap. Ulike holdninger hos fagforeningene til ledelsens styringsbehov gir et videre tilløp til en forståelse av den harde reaksjonen på streiken i 1990, og hvordan denne i all hovedsak var et uttrykk for en tydelig lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen.

Særlig to problemstillinger vanskeliggjorde fagforeningenes forhold til tiltakene som ble innført. For det første viste det seg etter hvert at de nok ikke ble så inkludert i beslutningsprosessene som de hadde sett for seg. Dette gjaldt særlig PDP. NOPEFs avdelinger i Statoil skal ha ment det var svært uklokt å sette i gang et slikt rasjonaliseringstiltak før man i DELTA-prosjektet hadde avklart bemanningssituasjonen.³⁹⁹ Med henvisning til Hovedavtalens bestemmelser som skulle sikre de ansatte reell innflytelse, nærmere bestemt kapittel IV, ytret klubben seg kritisk til at ledelsen ensidig innførte prosjektet i regi av fire direktører – den såkalte «øksekomiteen».⁴⁰⁰ Konsekvensen av at informasjonsflyten heller ikke var tilfredsstillende ble at styrebehandlingen av komiteens innstilling ble forsinket fra juni til august 1989.⁴⁰¹ NOPEF fikk sammen med NIF gjennom en fellesuttalelse i BU/AMU der de uttrykte misnøye med mangel på informasjon og medbestemmelse.⁴⁰² I et etterfølgende forhandlingsmøte med bedriften ble de ansatte sikret en tettere påkobling i prosjektet.⁴⁰³

Lignende kritikk ble ført mot den samtidige introduseringen av prosjektet Målrettet leder- og personalutvikling (MLP) og stillingsvurderingssystemet STAS. Disse tiltakene var for ledelsen sentrale i arbeidet med å effektivisere personellbruken. MLP innebar blant annet en mer målrettet bruk av medarbeidersamtaler, der målet var tettere oppfølging av de ansatte fra ledernes side og en større bevissthet rundt resultater.⁴⁰⁴ STAS kan ses på som en forlengelse av dette, og målet var her å sikre en bedre oversikt over de ulike stillingene man hadde i selskapet slik at rekrutteringer, omorganiseringer, lønnsinnplasseringer og personellrotasjoner skulle bli enklere å gjennomføre.⁴⁰⁵ Det avgjørende var at dette av

³⁹⁹ «Beretning for Statoilutvalget 1. januar 1989 - 31. desember 1989», pag. 24, mappe Beretninger for Nopef 1988-1990, arkivstykke Ea/L0008, Pa 1610 – Nopef avdeling 30, SAST.

⁴⁰⁰ Ibid.

⁴⁰¹ Ibid.; notat vedr. behandling av PDP i BU'ene 20.6.89, fra prosjektgruppen til styringskomiteen, PDP 15.06.1989, mappe Personaldimensjoneringsprosjektet (PDP) Styringskomite, notater, referater del 1 av 2 1988-1992, arkivstykke Eaa/L0029, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

⁴⁰² «Beretning for Statoilutvalget 1. januar 1989 - 31. desember 1989», pag. 24-26.

⁴⁰³ Ibid., 26.

⁴⁰⁴ Ibid., 33-36.

⁴⁰⁵ Notat vedr. informasjon om STAS, fra P&O til alle ledere 19.12.1990, pag. 1-2, mappe 1.03 Statoils stillingsvurderingssystem (STAS) Historikk foiler 1988-1995, arkivstykke Eaa/L0004, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

ledelsen, da i tråd med dens holdning til PDP, ble sett på som et ledelsesverktøy som i sin natur ikke krevde noen aktiv medbestemmelse fra de ansattes side.⁴⁰⁶

Også her ble Hovedavtalens kapittel IV pekt på i medbestemmelsesspørsmålet av NOPEF, og kritikken ledelsen fikk herfra bunnet i det hele tatt i stor grad i mangel på klar kommunikasjon ut til de ansatte om hva prosjektene innebar i detalj. MLP ble av mange oppfattet som at inneholdt et slags karaktersystem, og ble innført mens NOPEF protesterte høylytt.⁴⁰⁷ I begge tilfellene dukket det opp bekymringer rundt eventuelle følger for lønnssystemet, der det forelå sterke mistanker om at systemene kunne munne ut i både omstridte stillingsbeskrivelser og endringer i individuelle lønnstillegg.⁴⁰⁸ Først etter flere måneder roet det seg i fagforeningenes rekke. De ble da også her koblet tettere på, blant annet gjennom en kontrollkomité, og bedriften ga garantier rundt lønnssystemet.⁴⁰⁹ I all hovedsak var det altså snakk om forventningsavklaringer mellom bedriften og fagforeningene.

Den andre sentrale problemstillingen som vanskeliggjorde fagforeningenes forhold til effektiviseringstiltakene knyttet seg til sammenhengen mellom bemanning og sikkerhet. Her var Statoilansattes forening (SaF) en mer sentral aktør. Denne foreningen var foreningen for Statoil-ansatte innenfor OFS, og overtok forkortelsen fra Statfjordarbeidernes forening etter at denne slo seg sammen med Gullfaks-baserte SAK den 1. januar 1987.⁴¹⁰ Sikkerhet var en problemstilling som tidlig hadde dukket opp i diskusjonene rundt effektiviseringstiltakene, og i 1989 knyttet tillitsvalgte i både SaF og NOPEF en rekke gasslekkasjer på Gullfaks til bedriftens angivelige prioritering av effektivisering over tilstrekkelig bemanning – og derav over sikkerheten.⁴¹¹ Dette var en problemstilling som OFS også førte overfor andre selskaper i Nordsjøen der problemstillingen ble aktuell, noe den særlig ble i lys av at man etter lønnsoppgjøret i 1986 også fikk en arbeidstidsnedsettelse arbeidsgiverne altså måtte forholde seg til i tillegg til den økonomiske situasjonen for øvrig.⁴¹²

⁴⁰⁶ «Beretning for Statoilutvalget 1. januar 1989 - 31. desember 1989», pag. 36.

⁴⁰⁷ Ibid., 35. Det er verdt å påpeke at denne oppfatningen nok kan sies å ha vært berettiget, i og med at STAS innebar en etablering av en «enhetlig måleskala for fastlegging av stillingenes relative verdi eller nivå», jfr. notat vedr. informasjon om STAS, fra P&O til alle ledere 19.12.1990, pag. 1.

⁴⁰⁸ Ibid., 33-37.

⁴⁰⁹ Ibid., 37-38.

⁴¹⁰ Foss, Arne W. «Statoilansattes forening blir et av de største bedriftsforeningene i landet». *OFSA - Medlemsblad for Oljearbeidernes fellessammenslutning*, nr. 3/4 (1987): 19, mappe OFSA nr. 1/2, 3/4, 6, 7, 8 og 9 1987, arkivstykke Xa/L0001, Pa 1760 – SAFE, SAST.

⁴¹¹ «Statoilansattes forening - Styrets beretning for perioden 11. mars 1987 - 8. mars 1988», pag. 10, 13, mappe Rikslønnsnemndas kjennelser av 1980-1988, arkivstykke Ea/L0010, Pa 1760 – SAFE, SAST; Skanding, Trygve. «-På grensen til det forsvarlige», «-Minimumsbemanning må sikres». *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 16, nr. 12 (1989): 3.

⁴¹² «Statoilansattes forening - Styrets beretning for perioden 11. mars 1987 - 8. mars 1988», pag. 10, 13; «Rikslønnsnemndas kjennelse av 15. oktober 1990 i sak nr. 1990/1», 65, link:

At OFS som følge av sin sterke posisjon på både Gullfaks og Statfjord nå var blitt en helt sentral aktør i arbeidslivsrelasjonene i Statoil, skal i det hele tatt ha gjort det vanskeligere å få gjennom mange av effektiviseringstiltakene.⁴¹³ Dette gjelder i alle fall om man skal tro Norvik selv, som var sterkt misfornøyd med det betydelige fotfestet foreningen fortsatt hadde offshore. Han har gått såpass langt som å si at forholdet til SaF var noe av det mest belastende han måtte håndtere i sine år som konsernsjef.⁴¹⁴ Hvordan det vanskelige forholdet mellom ledelsen og SaF slo ut i full blomst under oljearbeiderstreiken i 1990 skal jeg altså komme tilbake til senere. Det er imidlertid viktig å merke seg allerede nå at Norviks favorisering av LO/NOPEF vis-à-vis OFS nok var minst like sterk som Johnsens. «Hvis LO hadde hatt oppslutning, hadde nok endringene blitt vesentlig enklere å gjennomføre», har Norvik sagt om effektiviseringsprosessen i Statoil.⁴¹⁵ I dette utsagnet og anvendelsen av begrepet «norsk modell», som jeg altså henviste til tidligere, ligger det for Norvik at NOPEF, i vesentlig større grad enn SaF, aksepterte Statoils styringsrett.⁴¹⁶

I form av å ha vært arbeidsgivernes viktigste bytte i Norges første landsdekkende tariffavtale, Verkstedsoverenskomsten av 1907, må denne retten kunne sies å være en helt fundamental komponent i den norske arbeidslivsmodellen. Under effektiviseringsprosessene i Statoil så man imidlertid utvilsomt hvordan denne også kunne innta mer eller mindre omstridte former da den kom til uttrykk i oljevirkosomhetens store enheter – også da man var opptatt av å ivareta tilliten mellom ledelse og ansatte som hører med til norske arbeidslivstradisjoner. Således går det en linje fra redegjørelsene jeg til nå har gjort i dette kapitlet til noen av betraktningene i forrige kapittel, da jeg så på hvordan det i Statoil allerede tidlig i selskapets historie oppsto utfordringer knyttet til gjennomsiktigheten i selskapet, og at dette gjorde utslag i arbeidslivsrelasjonene som ellers må kunne sies å ha vært nokså gode. Fordi dette foregikk mens Johnsen hadde – og ikke minst iverksatte – ambisjoner om å gjøre Statoil til et integrert oljeselskap, så jeg på dette som et tegn på at selskapet nærmet seg trekk ved det Sejersted omtaler som oljesystemet, der de store enhetene skiller seg fra de mindre og mer gjennomsiktige industrienhetene som har vært vanligere på det norske fastlandet.

Denne tendensen kan nok sies å ha fortonet seg like sterkt – om ikke sterkere – da Statoil gikk videre mot en mer kostnadsbevisst og markedsorientert tilværelse under Norvik.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/om_departementet/nemnder_styrer_rad_utvalg/rislonnsnemda/eldre_kjennelser/1990/sak_1_1990.pdf, hentet 25.5.2020.

⁴¹³ Harald Norvik, intervju 19.2.2020.

⁴¹⁴ Ibid.

⁴¹⁵ Ibid.

⁴¹⁶ Ibid.

En økt bruk av eksterne konsulenter i utformingen av tiltakene kan man ikke se bort fra som en del av denne sammenhengen. Dette var noe som også for øvrig i økende grad gjorde seg gjeldende i den norske offshore-virksomheten utover i 1980-årene, noe som ble adressert med skeptisk og bekymret fortegn i en rapport av LOs Oljekartell i 1990:

«Disse systemer bryter med den norske demokratiske modell for medvirkning og medbestemmelse. I stedet etableres utenomorganisatoriske samarbeidsorgan blant de ansatte. På den måten settes tillitsmannsapparatet utenfor, det blir passivisert og overflødiggjort. Løsningene som blir valgt går i rent favør av arbeidsgivers interesse og styrker deres styringsmuligheter.»⁴¹⁷

Norvik selv har sagt at verken konsulentbruken eller en eventuell skepsis i fagforeningene mot den bør ses på som spesielt oppsiktsvekkende.⁴¹⁸ At bruken ligger på siden av selve arbeidslivsrelasjonene har han sett på som en naturlig forlengelse av at konsulentene i all hovedsak skulle bistå med kostnadseffektivisering i en videre forstand.⁴¹⁹ Videre har han pekt på at tilsvarende skepsis fra fagforeningshold mot konsulentbruk også har forekommet ellers i norsk næringsliv, for eksempel i Schibsted.⁴²⁰ På den andre siden mente NOPEF i sin kritikk av PDP at effektivisering av personellbruken foregikk på mer demokratisk vis i andre norske bedrifter.⁴²¹ Dette viser seg som meningsfullt i lys av gnisningene som oppsto vedrørende de ansattes medbestemmelse rundt noen av tiltakene i dimensjoneringsprosjektet. I form av å være et ledelsesverktøy falt nok dette i stor grad innenfor Statoils styringsrett, men som jeg har vært inne på, kan nok noen av enkelttiltakene innenfor prosjektet og den bredere effektiviseringsprosessen – og da kanskje spesielt STAS – sies å ha vært preget av en mindre åpning for medbestemmelse enn hva fagforeningene så for seg.

Det er også på sin plass å si noe om sikkerhetsspørsmålet i den overordnede drøftingen av styringsrettens plass i oljesystemet. Dette henger sammen med innføringen av det såkalte internkontrollsystemet i første halvdel av 1980-tallet. Mye som følge av den tragiske ulykken på oljeplattformen Alexander L. Kielland i 1980, og da som en forlengelse av at man med oljevirksomheten fikk et teknologisk system med store og helt spesielle krav til sikkerheten,

⁴¹⁷ «Oljekartellet: Evalueringsrapport og virksomhetsplan», pag. 51, mappe OU-planen. LO's oljekartell. Tariff. Personal. Dokumentoppsett Møte mellom U&P og sentrale tillitsvalgte 1989-1991, arkivstykke Ea/L0009, Pa 1310 – Nopef avdeling 30, SAST.

⁴¹⁸ Harald Norvik, intervju 19.02.2020.

⁴¹⁹ Ibid.

⁴²⁰ Ibid.

⁴²¹ «Beretning for Statoilutvalget 1. januar 1989 - 31. desember 1989», pag. 1.

fikk oljeselskapene selv kontrollansvaret her.⁴²² På én side ansvarliggjorde internkontrollregimet oljeselskapene overfor mer eller mindre særnorske sikkerhetsforskrifter, men på den andre vakte det bekymring i LO da det også innebar at arbeidsgivernes styringsrett i prinsippet ble utvidet.⁴²³ Problematikken kan for øvrig sies å ha kommet til uttrykk i deler av SaFs kritikk mot Statoil i slutten av 1980-årene, der foreningen mente man ikke sikret nok sikkerhetsbemanning i lys av arbeidstidsreduksjonen.⁴²⁴

Når det gjelder LO og NOPEFs holdning, viste imidlertid ikke denne problematikken seg som større enn at man ante behovet for høy organisasjonsgrad på plattformene og i virksomheten for øvrig.⁴²⁵ Dette kan ses på som et uttrykk for at etablert norsk fagbevegelse i all hovedsak aksepterte arbeidsgivernes styringsrett slik den altså kom til uttrykk i oljevirksomheten, slik Norvik altså også har implisert. Under effektiviseringsprosessen i Statoil oppsto det helt klart noen nevneverdige problemer i arbeidslivsrelasjonene, og selv om Norvik selv var svært opptatt av å ha et godt forhold til fagforeningene, skal visse holdninger særlig hos mellomlederne også ha forsuret dette forholdet.⁴²⁶

Dette kommer jeg tilbake til siden. I denne omgang slår jeg fast at ledelsen i Statoil, under den tidlige omorganiseringen under Norvik, og sannsynligvis mye på grunn av konsernsjefens bakgrunn og initiativer, nok likevel i tilstrekkelig grad holdt seg innenfor rammene av norske arbeidslivstradisjoner – da på tross av at det altså oppsto utfordringer da disse skulle innordnes i oljevirksomhetens store enheter. Tor Ragnar Pedersen fra NOPEF har også karakterisert forholdet mellom ledelsen og de ansatte i denne perioden som svært godt.⁴²⁷ Så er det også et faktum at LO og NOPEF, både på grunn av lønnsdoktrinen jeg beskrev i forrige kapittel, interne stridigheter i OFS og introduksjonen av både Statoil og Hydros operatørskap offshore, nå hadde fått et betydelig fotfeste også på sokkelen.⁴²⁸

Norviks holdning overfor det mer konfliktorienterte SaF tyder på at ledelsen var avhengig av dette fotfestet i sitt ønske om norske arbeidslivstradisjoner innenfor rammene av

⁴²² Store Norske Leksikon, s.v. «Norsk oljehistorie», av Helge Ryggvik, Marie Smith-Solbakken og Tor Gunnar Tollaksen, 02.05.2020. https://snl.no/Norsk_oljehistorie; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 220-31; Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 51-59.

⁴²³ «Oljekartellet: Evalueringsrapport og virksomhetsplan», pag. 38; *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 58-59.

⁴²⁴ «Sikkerhetsbemanning under arbeidskonflikt», brev fra Statoil til Norsk Oljeindustris Arbeidsgiverforening 14. april 1987, mappe Korrespondanse Statoil 4/6, 1981-1988, arkivstykke Da/L0007, Pa 1346 – NOAF, SAST.

⁴²⁵ Sejersted, *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*, 59. Sejersted refererer her til uttalelser fra tidligere NOPEF-tillitsvalgt Lars-Anders Myhre i 1994.

⁴²⁶ Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020.

⁴²⁷ Ibid.

⁴²⁸ Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 231-34, 40-41, 44-45; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 301.

et stort og mer markedsorientert oljeselskap. Dette lå helt klart også mellom linjene i konsolideringsprogrammet, der man altså arbeidet for en enhetlig og kostnadsbevisst bedriftskultur. Om man herved kaster et blikk på Mitchells teori om arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirkksomhet, ringer det mange bjeller. Ut fra denne teorien antar jeg altså at arbeidsgivere innenfor oljevirkksomheten, via de store organisasjonsstrukturene i oljesystemet, i prinsippet får mye makt – en makt de da også er avhengige av for å fungere stabilt i tråd med kapitalistiske spilleregler. Med NOPEF hadde man en fagforening som, gjennom sin direkte tilknytning til LO, automatisk inngikk i den organiserte kapitalismen den norske arbeidslivsmodellen bygger opp under; arbeidsgivernes styringsrett og konkurranseevne kunne dermed i prinsippet ligge fast i symbiose med et egalitært og moderat lønnsnivå.

I de foregående kapitlene har jeg lagt mye vekt på å forklare hvordan Statoil også som perifer arbeidsgiver var en pådriver for at spillereglene i den norske arbeidslivsmodellen fikk innpass i den nye og spesielle oljevirkksomheten. Her har det hele veien vært sentralt hvordan disse spillereglene var truet både av de utenlandske oljeselskaperes opprinnelige skepsis og LOs manglende oppslutning blant oljearbeiderne offshore, som like fullt utfordret selskaperes kontroll over arbeidslivsrelasjonene. I form av å være et fortsatt ferskt selskap som ikke minst også tok over Mobils Statfjord-organisasjon, måtte Statoil i overgangen fra 1980- til 1990-tallet da også håndtere at også OFS – gjennom SaF – hadde en betydelig oppslutning i selskapet. Da denne var fiendtlig innstilt både overfor oljesystemets organisasjonsstrukturer og LO, utgjorde SaF fortsatt en trussel mot spillereglene i den norske arbeidslivsmodellen.

Dette danner bakteppet for analysen jeg skal gjøre i det følgende, der jeg retter oppmerksomheten mot Statoils plass i de sterkt koordinerte lønnsoppgjørene i slutten av 1980-tallet og i 1990, som altså blant annet resulterte i en streik med høyst dramatisk forløp. En fortsatt sterk lojalitet i Statoil-ledelsen overfor sentraliserte, solidariske lønnsforhandlinger skulle få voldsomme konsekvenser. Dette var fordi denne kunne – og kanskje måtte – sikres gjennom den effektive og hierarkiske linjen selskapet nå hadde opparbeidet i tråd med tilpasningen mot konkurransesituasjonen i den internasjonale oljeindustrien – og dermed oljesystemet i seg selv.

Det nye forhandlingsklimaet og '90-oppgjøret

Etter at Rikslønnsnemda satte punktum for det dramatiske lønnsoppgjøret i 1986, gikk forholdet mellom partene i utgangspunktet i en retning som indikerte et fredeligere forhandlingsklima enn tidligere. At lønnsoppgjøret nok en gang gikk til tvungen lønnsnemd

viste med all tydelighet at forutsetningene for fredelige oppgjør i svært liten grad var til stede, og for nemdas nøytrale medlemmer handlet dette om at samordningen av de ulike avtaleforholdene var altfor svak.⁴²⁹ Oppfordringen deres til partene var dermed klar: Før neste hovedoppgjør sto for døren, var det ønskelig at organisasjonene samarbeidet for felles avtaleforhold på tvers av områdene operatør, boring og catering.⁴³⁰ I og med at heller ingen av partene så seg spesielt godt tjent med verken uoversiktlige avtaleforhold eller den nå så rutinemessige tvungne lønnsnemden, var de ikke spesielt vonde å be, og resultatene må kunne sies å ha kommet forholdsvis raskt. Høsten 1987 kom NOAF, OFS og NOPEF nemlig fram til en felles avtale for de tre områdene som skulle vare fram til 1990.⁴³¹

For begge partene løste avtalen langt på vei noen grunnleggende problemer ved det tidligere avtaleverket. Arbeidstakerorganisasjonene kom med samordningen nærmere en lønnsharmonisering på tvers av områdene, og arbeidsgiverne fikk på sin side gjennomslag for det som hadde vært et av deres desidert viktigste kampsaker i de foregående oppgjørene: Flytting av reguleringsdatoen.⁴³² At man nå slo sammen april- og oktoberreguleringen til én regulering den 1. juli, skulle sørge for at man fikk et større spillerom vis-à-vis det sentrale våroppgjøret i LO/NHO-området.⁴³³ De problemene man hadde hatt med at oktoberreguleringen frembrakte et stort overheng i påfølgende år, ble dermed også løst.

Videre hadde man en forståelse om at enkelte viktige problemstillinger fortsatt var uavklarte. Disse knyttet seg til lønnsglidningen som fulgte av ansiennitetsreglene, erstatningsordningen for tap av helseattest, lønnssystemet for enkelte operatøransatte, ulempekompensasjon for arbeid med oljebasert boreslam, og pensjon.⁴³⁴ Disse ble det imidlertid enighet om at man skulle søke løsninger på i et videre utvalgsarbeid.⁴³⁵ Således var det grunn til å omtale at partene sammen hadde sørget for et betydelig fremstøt for økt koordinering og samordning i de kommende lønnsoppgjørene i oljevirksomheten. Selv om incentivene bak et slikt initiativ altså var klare som dagen, kan dette ses på som ganske oppsiktsvekkende med tanke på at forhandlingsklimaet tidligere hadde vært såpass seigt, låst og vanskelig. Problemene var jo langt fra nye.

Veien videre skulle imidlertid vanskeligjøres av den økonomiske situasjonen i landet for øvrig, som var særlig preget av en betydelig svekket konkurranseevne i norsk økonomi.

⁴²⁹ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 23. august 1986 i sak nr. 2/1986», 120-121.

⁴³⁰ Ibid., 121.

⁴³¹ Rasmussen, «1987-oppgjøret - fra mobilisering til regulering?», 53-54.

⁴³² Ibid., 54.

⁴³³ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 15. oktober 1990 i sak nr. 1990/1», 77.

⁴³⁴ Ibid., 63.

⁴³⁵ Ibid.

Situasjonen hadde en viktig del av sitt utgangspunkt i oljeprisfallet i 1986, som sørget for et regelrett sjokk i utenriksøkonomien, og for Norge dermed ble en smertefull leksjon i hvor sårbar den generelle konkurranseevnen kunne bli av en så sterk oljeinnfasing man til da hadde vært vitne til.⁴³⁶ Vel så viktig er imidlertid det sentrale lønnsoppgjøret samme år, der arbeidsgivernes strategi for å sikre lønnsmoderasjon i et stramt arbeidsmarked ble den første storlockouten man hadde hatt i Norge siden 1931.⁴³⁷

I ettertid kan ikke dette ses på som noe annet enn en gedigen fiasko sett fra arbeidsgivernes ståsted. Manglende vilje og kraft på arbeidsgiversiden møtte en arbeidstakerside som var langt sterkere enn den hadde vært 55 år tidligere, og resultatet ble en sterk nominell lønnsøkning og arbeidstidsnedsettelse med full lønnskompensasjon.⁴³⁸ At administrerende direktør i N.A.F., Pål Kraby, måtte gå av, og at den sterkt svekkede arbeidsgiverorganisasjonen i 1989 endte med å gå inn i den nye organisasjonen NHO, sier også sitt om hvilket nederlag arbeidsgiversiden led.⁴³⁹

Situasjonen ble imidlertid like fullt besvart av en koordinert innsats fra myndighetene og partenes side man ikke hadde sett maken til på lenge. Konkurranseevnen i norsk økonomi ble satt i høysetet, LO-ledelsen la seg på en tydelig moderasjonslinje, og i lønnsoppgjørene i 1988 og 1989 hadde ikke den statlige involveringen vært sterkere siden slutten av 1970-årene.⁴⁴⁰ I det ordninger som avtalefestet pensjon (AFP) kom på forhandlingsbordet, maktet arbeidsgiverne og myndighetene å sikre en moderat og kontrollert lønnsvekst gjennom inntektsreguleringslover.⁴⁴¹ Lønnsdannelsen ble altså særdeles koordinert og sentralisert.

Lønnslovene skapte flere problemer for arbeidslivsrelasjonene i oljevirksomheten. Det ene er i og for seg ganske åpenbart, og dreide seg om at lovene satte en direkte stopper for forhandlingsmulighetene opp mot lønnsreguleringene i 1988 og 1989. I Statoil førte dette til misnøye i flere av fagforeningene i selskapet i 1988 fordi man mente at man året før hadde lagt seg på en mer moderat linje, og NOPEF søkte Kommunal- og arbeidsdepartementet om dispensasjon fra den sentrale reguleringen.⁴⁴² Søknadene ble imidlertid avvist av

⁴³⁶ Thomassen og Øksendal, *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, 149-50.

⁴³⁷ Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 168.

⁴³⁸ Ibid., 168-69.

⁴³⁹ Thomassen og Øksendal, *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, 155.

⁴⁴⁰ Ibid., 171.

⁴⁴¹ Ibid., 155, 71-74; Lie, *Norsk økonomisk politikk etter 1905*, 169.

⁴⁴² Øyen, Berit Rynning. «Fagforeningene: Vurderer å søke dispensasjon», *Status: Internavis for Statoil-ansatte* 15, nr. 8 (1988): 2; «Midlertidig lov om inntekt og utbytteregulering, søknad om dispensasjon», NOPEF Info 14.06.88, mappe NOPEF Info, 1988, arkivstykke Xab/L0001, Pa 1309 – NOPEF, SAST.

myndighetene.⁴⁴³ Dette gjorde det tydelig at den lokale forhandlingsretten i disse årene i praksis ble utradert i oljevirksomheten. Riktignok skjedde det samme også i hele den øvrige norske økonomien, men dette var nok likevel særlig betydningsfullt i oljevirksomheten. Som jeg har vært inne på tidligere, hadde nemlig den lokale forhandlingskanalen her altså vært blant de aller mest betente temaene i 1980-tallets fastlåste lønnsoppgjør.

Lønnslovenes mer direkte og åpenbare konsekvenser gikk videre i forening med at de spente bein på en rekke av forutsetningene for avtalen partene i oljevirksomheten hadde blitt enige om høsten 1987. Lønnslovene satte nemlig det planlagte og omfattende utvalgsarbeidet på en tidlig pause. Arbeidsgiversiden, som i 1989 for øvrig nyorganiserte seg i Oljeindustriens Landsforening (OLF) etter en sammenslåing av NOAF og Norsk Industriforening for Oljeselskaper (NIFO), mente nemlig det ikke ville være mulig å komme til noen konklusjoner så lenge myndighetene uansett dikterte lønnsutviklingen gjennom lønnslovene.⁴⁴⁴

Dermed var det duket for at lønnsforhandlingene i 1990 også skulle bli preget av dramatik. Under den nye statsministeren Jan P. Syse (H) skulle lønnslover og andre statlige inngrep utebli denne gangen, men det sentrale oppgjøret ble like fullt preget av en sterk samordning mellom LO og NHO. Dette kom til uttrykk gjennom felles mål om en fortsatt moderat lønnsutvikling.⁴⁴⁵ Særlig viktig var partenes fokus på å sikre en lav lønnsglidning, noe de for all del lyktes med; mulighetene for lokale tillegg, der man åpnet for det, var begrenset.⁴⁴⁶ Utgangspunktet for lønnsoppgjøret i oljevirksomheten kan antydes av at partenes første forhandlingsforslag ble stemt ned i uravstemning i LO, som nok demonstrerte en viss utakt mellom LO-ledelsens moderate linje og flere forbunds holdning til lønnsutviklingen de foregående årene.⁴⁴⁷

Om jeg i forlengelse av dette begynner med å se på NOPEFs fremgangsmåte i '90-oppgjøret, blir det raskt klart at denne ikke var spesielt strømlinjeformet. Utgangspunktet var at forbundsledelsen anbefalte medlemmene sine å stemme nei – da på tross av LO-sekretariatets ønske.⁴⁴⁸ Et flertall av medlemmene stemte imidlertid *for* forslaget, noe forbundsledelsen imidlertid trosset.⁴⁴⁹ Da forbundsleder Lars Anders Myhre, uten å ha

⁴⁴³ «Midlertidig lov om inntekt og utbytteregulering, søknad om dispensasjon», NOPEF Info 14.06.88.

⁴⁴⁴ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 15. oktober 1990 i sak nr. 1990/1», 62-65; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 301-02.

⁴⁴⁵ Thomassen og Øksendal, *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*, 172-73.

⁴⁴⁶ Ibid., 173.

⁴⁴⁷ Ibid.

⁴⁴⁸ «Uravstemningen og det som skal skje videre», NOPEF Info 19.06.1990, mappe Vedtektsendring, beretninger, årsmøte m.m. 1990-1992, arkivstykke Ea/L0008, Pa 1610 – Nopef avdeling 30, SAST.

⁴⁴⁹ Ibid.

forhandlingsutvalget sitt i ryggen, etter nye forhandlinger endte med å skrive under på en ny avtale, kom det imidlertid for dagen at misnøyen var stor blant medlemmene offshore.⁴⁵⁰

Myhres begrunnelse var basert på at man, på tross av at resultatet ble sett på som skuffende, nok ikke hadde noe å tape på å skrive under på avtalen da resultatet av en tvungen mekling nok hadde vært enda dårligere.⁴⁵¹ Dette roet for så vidt også de negative reaksjonene.⁴⁵²

Likevel var man vitne til et aldri så lite jordskjelv i forbundet, der misnøyen med dette årets oppgjør var så sterk at det største forbundet i NOPEF, Oljearbeiderforeningen, truet med utmelding, og man flørtet med tanken om å opprette et nytt storforbund sammen med OFS.⁴⁵³ Et slikt storforbund ble det aldri noe av fordi spørsmålet om LO-tilknytning forble splittende blant de organiserte oljearbeiderne.⁴⁵⁴ Like fullt ble altså diskusjonen basis for en tilnærming som tidligere kunne være vanskelig å i det hele tatt se for seg.

Det var imidlertid først og fremst forhandlingene mellom OLF og OFS som virkelig fikk et dramatisk forløp. OLF la seg lojalt på linjen i det samordnede sentrale oppgjøret, og mente lønnsmoderasjon var nødvendig for å sikre at lønnslovene skulle få sine tiltenkte langsiktige effekter.⁴⁵⁵ For OFS var man imidlertid, for å sette det litt på spissen, på sett og vis tilbake i 1986; fordi man ikke hadde klart å løse sentrale uoverensstemmelser gjennom utvalgsarbeidet, var man for OFS igjen i en situasjon der kravene måtte på forhandlingsbordet i selve oppgjørene – koste hva det koste ville.⁴⁵⁶ Et illustrerende krav fra OFS' side var at sammenslåingen av reguleringsdatoene måtte reverseres. De siste par årene hadde, ifølge forbundet, demonstrert at forutsetningene for sammenslåingen ikke var reelle. Begrunnelsen til arbeidsgiversiden hadde vært basert på at man ønsket å utnytte et større spillerom vis-à-vis det sentrale våroppgjøret. Nå hadde ikke spillerommet bare vært trangt; det hadde i praksis ikke eksistert som følge av lønnslovene.⁴⁵⁷

⁴⁵⁰ Myhre, Lars A. «Forstår at offshore-folk har reagert». *NOPEF Aktuelt* 12, nr. 13 (1990): 8-9, mappe Nopef Aktuelt 1990, arkivstykke X/L0002, Pa 1309 – NOPEF, SAST; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 269-72.

⁴⁵¹ Myhre, Lars A. «Forstår at offshore-folk har reagert», 9; *ibid.*, 269.

⁴⁵² «Ville ikke formulert oss slik i dag», notat skrevet av T. Johansen, mappe Vedtektsendring, beretninger, årsmøte m.m. 1990-1992, arkivstykke Ea/L0008, Pa 1610 – Nopef avdeling 30, SAST.

⁴⁵³ «Nytt storforbund i Nordsjøen?» (info nr. 71/90), 24. nov. 1990, mappe Utgående info fra nr. 1 1990 (januar) til nr. 79 1990 (desember), arkivstykke Ea/L0015, Pa 1760 – SAFE, SAST; Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 267-73.

⁴⁵⁴ *Ibid.*, 273.

⁴⁵⁵ «Rikslønnsnemdas kjennelse av 15. oktober 1990 i sak nr. 1990/1», 75-89.

⁴⁵⁶ *Ibid.*, 67-68

⁴⁵⁷ *Ibid.*

Streiken

Etter at OFS varslet om streik den 8. juni, fikk man fra den 21. juni fem dagers mekling før det ble brudd.⁴⁵⁸ Dermed ble tvungen lønnsnemd nok en gang et faktum i oljevirkksomheten til havs. Frustrasjonen som av flere grunner hadde bygget seg opp i OFS ga imidlertid et langt mer dramatisk utfall enn det man hadde sett etter noen av de koordinerte oppgjørene i 1980-årene. Etter at Rikslønnsnemdas kjennelse trådte i kraft ved midnatt den 2. juli, fortsatte nemlig streikeaktiviteten ulovlig i litt over fire døgn.⁴⁵⁹ Statoil var som den største driftsoperatøren i Nordsjøen nå blant selskapene som ble rammet av streiken, og den endte med at seks OFS-organiserte ansatte ble sagt opp i selskapet.⁴⁶⁰

På overflaten kan Statoils reaksjon nok ses på som helt naturlig. Selskapet grep tross alt inn mot en konflikt som var klart ulovlig, og når det gjaldt de oppsagte oljearbeiderne, ble de etter noen måneder tatt inn igjen i selskapet.⁴⁶¹ Det finnes imidlertid gode grunner til å anse Statoils reaksjon som en voldsom form for maktutøvelse, slik Ryggvik langt på vei har argumentert for at var tilfellet.⁴⁶² Det skal blant annet ha blitt sendt ut brev med oppsigelsestrusler i forkant, og under selve streiken ble tilsvarende beskjeder lest opp av Norvik over høyttaleranleggene på plattformene.⁴⁶³ Dette skal ha vært svært psykisk belastende for flere ansatte.⁴⁶⁴ Prosessen med å gi de seks oppsagte tilbake sine ansettelsesforhold var i tillegg seig og vanskelig, i og med at Statoil her krevde at de ansvarlige fagforeningslederne skulle gå av og følgelig nektet dem utreise på plattformene.⁴⁶⁵ Uansett om Statoil hadde retten på sin side eller ei, er det klart at ledelsen tok i bruk ganske kraftige virkemidler for å slå ned på streiken.

Hvorfor reagerte selskapsledelsen som den gjorde? Bakgrunnen for håndteringen kommer frem i et referat fra en erfaringskonferanse for selskapets ledere i august 1990 som omhandlet konflikten. For det første baserte innleggene fra Norvik selv, underdirektør Tor Espedal og personalsjef Inge Bjørn Storøy seg her på et tydelig motiv som dreide seg om

⁴⁵⁸ Ibid., 3-4.

⁴⁵⁹ Ibid., 5.

⁴⁶⁰ «Oppsigelsene i Smedvig, Statoil og Phillips» (info nr. 54/90), 20.8.1990, mappe Utgående info fra nr. 1 1990 (januar) til nr. 79 1990 (desember), arkivstykke Ea/L0015, Pa 1760 – SAFE, SAST.

⁴⁶¹ «Etter konflikten i sommer: Alle oppsagte tilbake». *OFSA – Medlemsblad for Oljearbeidernes Fellessammenslutning*, nr. 7 (1990): 10-11, mappe OFSA nr. 5, 6, 7 og 8, 1990, arkivstykke Xa/L0003, Pa 1760 – SAFE, SAST.

⁴⁶² Ryggvik, «Statoil og kollektivet,» 58-60.

⁴⁶³ Ibid., 59-60; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 307.

⁴⁶⁴ Ryggvik, «Statoil og kollektivet,» 59-60; Ryggvik og Smith-Solbakken, *Blod, svette og olje*, bind 3, Norsk oljehistorie, 307.

⁴⁶⁵ «Statoil svartelister» (info nr. 50), 19.07.1990, mappe Utgående info fra nr. 1 1990 (januar) til nr. 79 1990 (desember), arkivstykke Ea/L0015, Pa 1760 – SAFE, SAST; Ryggvik, «Statoil og kollektivet,» 60.

Statoils troverdighet vis-à-vis en rekke aktører av stor betydning for selskapet. I bunnen lå en kjent forståelse av selskapets rolle overfor norske myndigheter og det norske samfunnet for øvrig, der «selskapets forretningsmessige ansvar for en nasjonal ressurs som er av stor betydning for det norske samfunn» ble vektlagt.⁴⁶⁶ Da disse tre lederne uttrykte at dette ansvaret måtte forvaltes på en «profesjonell» måte, var det også i forlengelse av at man ikke måtte miste troverdighet overfor kundene.⁴⁶⁷ «Dersom vi ikke hadde vist evne til å takle den ulovlige konflikten innen de normer som er etablert i norsk arbeidsliv, ville dette vært en belastning for vår troverdighet», skal lederne ha uttrykt på konferansen.⁴⁶⁸ Overfor fagforeningene var det for dem derfor helt avgjørende at man unngikk å sende noen som helst signaler om at ulovlige arbeidskonflikter var akseptert i Statoil.⁴⁶⁹

Det er ikke spesielt vanskelig å se dette i sammenheng med den nye utviklingen selskapet gikk inn i, som jeg altså så nærmere på tidligere i dette kapitlet. Skulle Statoil bli et mer konkurransedyktig oljeselskap som under nye økonomiske rammebetingelser fortsatt sikret norske oljeinntekter, var det for ledelsen selvsagt at en reaksjon på en ulovlig streik måtte bli resolutt. Norvik har i tale om streiken uttalt at det internasjonalt rådte oppfatninger om at lønnsutviklingen på norsk sokkel var særlig kostnadsdrivende vis-à-vis andre selskaper, og at det også derfor var viktig for Statoil å motarbeide en for sterk lønnsutvikling.⁴⁷⁰

I forlengelse av dette kan man poengtere at det går en linje mellom håndteringen av streiken og konsolideringsprogrammet som altså foregikk parallelt i selskapet. For selskapsledelsen var det nemlig ikke bare de nevnte motivene som utgjorde bakgrunnen for håndteringen av streiken; også klare forestillinger om hvordan håndteringen i seg selv skulle foregå var viktige. Det ble i det store og det hele uttrykt stor tilfredshet med hvordan arbeidslederne håndterte streiken, og at kommunikasjonen i linjen fungerte slik ledelsen så for seg.⁴⁷¹ Forventningene man hadde til lojalitet og tillit ble i stor grad ansett imøtekommet, så vel som lederegenskaper som skulle sikre fortsatt produksjon, sikkerhet og at konflikten ikke kom ut av kontroll.⁴⁷² Mye tyder på at lederne dermed også var på linje med ledelsens målsetninger i konsolideringsprogrammet, som altså utgjorde et slags episenter i ledelsens

⁴⁶⁶ «Hovedpunktene i Harald Norviks, Tor Espedals og Inge Bjørn Storøys innlegg», i referat fra Erfaringskonferansen – sokkelkonflikt 23.08.1990, pag. 2, mappe B1.14 konflikter – streiker, arkivstykke Eaa/L0064, Pa 1339 – Statoil ASA, SAST.

⁴⁶⁷ Ibid.

⁴⁶⁸ Ibid.

⁴⁶⁹ Ibid.

⁴⁷⁰ Harald Norvik, intervju 19.02.2020.

⁴⁷¹ «Hovedpunktene i Harald Norviks, Tor Espedals og Inge Bjørn Storøys innlegg», i referat fra Erfaringskonferansen – sokkelkonflikt 23.8.1990, pag. 3-5.

⁴⁷² Ibid., 4-5.

arbeid med å sikre et mer kostnadsbevisst Statoil, og dermed også i selskapets drift i seg selv.

I det nevnte konferansenotatet kommer det også frem at ledelsen erkjente at reaksjonen på streiken nok virket belastende på arbeidsmiljøet på plattformene.⁴⁷³ Norvik har også uttalt at han har forståelse for at håndteringen av streiken kunne virke inngripende i fagforeningenes organisasjonsfrihet, men at det samtidig var avgjørende for selskapet å hevde sin styringsrett.⁴⁷⁴ Sånn sett er det også ut fra arbeidsgiverperspektivet belegg for å si, slik Ryggvik har hevdet, at håndteringen av streiken utgjorde en form for offensiv mot arbeidstakernes kollektive makt på arbeidsplassen. Ryggvik ser på dette som et uttrykk for at det særlig i mellomledersjiktet i Statoil hadde forplantet seg en påvirkning særlig fra de amerikanske oljeselskapene Mobil og Esso, som hadde vært henholdsvis driftsoperatør på Statfjord-feltet og teknisk assistent i oppbygningen av Gullfaks-organisasjonen.⁴⁷⁵ Konsekvensen var ifølge han et innslag av amerikansk lederkultur, der man i liten grad anerkjente arbeiderne som et demokratisk forankret kollektiv, men snarere først og fremst så på dem som individer.⁴⁷⁶

Ryggviks forklaring kan utvilsomt ha en del for seg. Dette er ikke minst fordi den internasjonale oljeindustrien, som Statoil helt klart også tilpasset seg for øvrig i denne perioden, i det hele tatt har hatt mye av sin forankring i USA. Om man kaster et blikk på problemene i arbeidslivsrelasjonene som knyttet seg til effektiviseringsprosessen jeg omtalte tidligere, er det også verdt å minne om at mange av gnisningene altså skal ha oppstått som følge av noe av oppførselen til nettopp mellomlederne. Ifølge Tor Ragnar Pedersen, som har påstått dette, kan dette ha hatt en viss bakgrunn i en frykt for å miste posisjon i et stort selskap som endret seg raskt.⁴⁷⁷ Dette skaper assosiasjoner til funnene i Tian Sørhaugs sosialantropologiske studie jeg omtalte i forrige kapittel, som jeg knyttet til Johnsens høye ambisjoner for Statoil. Også i arkivmaterialet til NOPEF-klubben i Statoil fremkommer det at tillitsvalgte oppfattet at ledelsesrepresentanter manglet en erkjennelse av arbeidstakersidens kollektive forankring.⁴⁷⁸

Det spørs imidlertid om det finnes en bredere og mer treffende forklaring på Statoils kontroversielle agering under streiken enn den som fokuserer på et slikt litt løst definert amerikansk innslag. Én ting er hvordan intervjuobjekter med bakgrunn fra selskapsledelsen

⁴⁷³ Ibid., 5.

⁴⁷⁴ Harald Norvik, intervju 19.02.2020.

⁴⁷⁵ Ryggvik, «Statoil og kollektivet,» 62-63.

⁴⁷⁶ Ibid.

⁴⁷⁷ Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020.

⁴⁷⁸ «Beretning for Statoilutvalget fra 1. januar 1990 - 31. desember 1990», pag. 44, mappe Stillingsbetegnelser og lønnspress 1990-1991, arkivstykke Ea/L0008, Pa 1610 – Nopef avdeling 30, SAST.

heller har omtalt en fornorskende påvirkning *andre veien*.⁴⁷⁹ Dette kan – og bør nok, i alle fall til en viss grad – tolkes som uttrykk for en defensiv holdning i en selskapsledelse som var opptatt av å hevde seg mot de utenlandske selskapene, og i utgangspunktet kan det nok heller ikke være grunnlag for noe mer enn en lite fruktbar ord-mot-ord-argumentasjon. Det mest interessante er imidlertid at en hard reaksjon på streiken var såpass velkommen i lys av ledelsens overordnede mål i arbeidslivsrelasjonene, der det altså i utgangspunktet var svært viktig at man befant seg på linje med praksis i øvrig norsk arbeidsliv.

En heller streng lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen må nemlig kunne sies å ha vært en svært viktig del av bakgrunnen for at reaksjonen på streiken ble så voldsom. For selskapsledelsen var det, i forlengelse av en slik lojalitet, rett og slett ikke plass til OFS' potensielt store teknologiske og økonomiske makt på de faste installasjonene. Ja, kanskje var det mer kritisk for Statoil enn de utenlandske oljeselskapene å stagge denne foreningens fortsatt ganske sterke posisjon. For mens disse tidligere hadde sikret arbeidsfred med lønnsøkninger som i alle fall på kort sikt hadde lite å si for deres øvrige og samlede virksomhet, befant Statoil seg i en posisjon der det var avgjørende å unngå å komme på kant med den norske arbeidslivsmodellen – da i form av at denne sikret både et (i prinsippet) moderat lønnsnivå i eget selskap og forsvarlig praksis vis-à-vis øvrig norsk industri, slik man også kan slå fast teoretisk ut fra Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori.

I forlengelse av dette blir det rett og slett ikke helt riktig å omtale Statoils tilsynelatende lojale holdning til den norske arbeidslivsmodellen som opportunistisk, slik Ryggvik langt på vei antyder.⁴⁸⁰ Om man skal sette ting litt på spissen, kan det derimot være på sin plass å påstå at Statoil utnyttet de store, hierarkiske organisasjonsstrukturene selskapet hadde opparbeidet i sin tilpasning til oljesystemet for å sikre arbeidslivsrelasjoner som var i tråd med den norske arbeidslivsmodellen.

Om man, slik jeg gjør i denne oppgaven ved hjelp av Mitchells teori om arbeidslivsrelasjonene innenfor oljevirkosomhet, antar at arbeidsgivere innenfor oljesystemet i prinsippet er avhengige av strenge kontrollmekanismer for å sikre forutsigbare, kapitalistiske spilleregler, viser et slikt resonnement seg som meningsfullt. Dette henger altså sammen med at den norske arbeidslivsmodellen bygger opp under en slags organisert, koordinert kapitalisme; organisasjonsretten til fagforeningene strekker seg bare så langt arbeidsgivernes styringsrett tillater innenfor en ramme som skal sikre konkurranseevne, produktivitet og et egalitært lønnsnivå på tvers av en liten, åpen og kapitalistisk økonomi. Lønnsevnen innenfor

⁴⁷⁹ Harald Norvik, intervju 19.02.2020; Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020.

⁴⁸⁰ Ryggvik, «Statoil og kollektivet,» 62.

oljevirkksomheten hadde tidligere åpnet for OFS' militante og uavhengige linje, men som et stort oljeselskap så Statoil nå på det som imperativt å låse denne banen på egen hånd. Dette var selvsagt også en naturlig forlengelse av lønnsdoktrinen jeg gikk inn på i forrige kapittel.

Delkonklusjon: En solidarisk petroleumskapitalist?

I utgangspunktet har det historiske bakteppet for analysen og kronologien i dette kapitlet helt klart bestått i en omfattende brytningstid for Statoil og selskapets virksomhet. Ikke bare har jeg hatt med innvielsen av to enorme operatørskap offshore å gjøre, men det har også vært av avgjørende betydning å ha med seg hvilke gjennomgripende følger det dramatiske oljeprisfallet i 1986 skulle få for Statoil. Ikke bare fikk man en brutal *reality check* gjennom Mongstad-skandalen som også åpnet døra for en ny konsernsjef, men det ble også et faktum at selskapet mistet viktige deler av sin privilegerte posisjon i norsk oljepolitikk. Dette dannet mye av bakteppet for en tilpasning til en mer typisk, internasjonal konkurransesituasjon.

I så måte var man vitne til en aksentuering av ambisjonene man hadde sett i Arve Johnsens periode, der selskapet langt på vei strakk seg mot strukturene og virkemåten i de integrerte og multinasjonale oljeselskapene. Gjennom det såkalte konsolideringsprogrammet og alle tiltakene som inngikk her, deriblant personelldimensjoneringsprosjektet, ble slike ambisjoner omsatt og forsterket i en kontekst preget av mer usikkerhet og mindre overmot i selskapets bedriftskultur. I dette kapitlet har jeg vist at dette, i form av å være et uttrykk for en ytterligere tilpasning mot det hierarkiske og i prinsippet lite gjennomsluktige oljesystemet, skapte noen betydelige utfordringer i arbeidslivsrelasjonene, der det på tvers av fagforeningene oppsto en viss misnøye med måten tiltakene ble iverksatt og gjennomført på. Like fullt har det blitt klart at oppslutningen om selskapsledelsens overordnede strategi må kunne sies å ha vært relativt høy, og at man i det store og det hele dermed likevel unngikk å komme nevneverdig på kant med egalitære normer i norsk arbeidsliv for øvrig. Dette har jeg i stor grad knyttet til konsernsjef Harald Norvik selv, som med sin næringslivserfaring gikk inn i selskapet med en positiv holdning til medbestemmelse fra de ansattes side.

Om man ser på dette som et uttrykk for en lojalitet for norske arbeidslivstradisjoner og den norske arbeidslivsmodellen som sådan, var man nok i denne perioden i selskapets historie også vitne til en kontinuitet i selskapets forhold til sitt økende arbeidsgiveransvar. Det er til og med grunnlag for å påstå at Norvik i utgangspunktet var bedre på å ivareta en slik lojalitet enn det Johnsen var. Dette må i alle fall ses på som en viktig del av bakgrunnen for det motsetningsfylte forholdet mellom selskapsledelsen og OFS-foreningen SaF, der et

avgjørende element var denne fagforeningens heller fiendtlige innstilling overfor det selskapsledelsen oppfattet som sin styringsrett. Motsetningsforholdet mellom Statoils styringsbehov og OFS' militante og uavhengige uttrykk resulterte i åpen konfrontasjon under den ulovlige oljearbeiderstreiken i 1990. Foran et bakteppe som var sterkt preget av inntektsreguleringslovene i 1988 og 1989 og et svært moderat sentralt lønnsoppgjør i 1990, var det her avgjørende for selskapsledelsen å være på bølgelengde med lønnsdannelsespraksisen i øvrig norsk arbeidsliv. Her kan man antyde en linje helt tilbake til da Johnsens selskapsadministrasjon gjorde seg selv til pådrivere for at operatørselskapene på norsk kontinentalsokkel skulle organiseres i N.A.F. Som jeg kom fram til i kapittel 2, der jeg altså beskrev denne prosessen, var en avgjørende holdning i selskapsadministrasjonen på denne tiden basert på et hensyn overfor andre arbeidsgivere i norsk økonomi.

Så var det helt klart slik at Statoils reaksjon på streiken nok var usedvanlig hard i en norsk sammenheng. Det gir et visst grunnlag for å omtale en holdning overfor arbeidstakere, særlig blant mellomlederne i selskapet, av et individualistisk og typisk amerikansk preg. Det mest interessante ved reaksjonen er imidlertid hvordan den fungerte som et uttrykk for et strengt forsvar av spillereglene i den norske arbeidslivsmodellen, da innenfor rammene av et stort og ekspansivt oljeselskap. Slik var Statoils utøvelse av arbeidsgiveransvaret her i stor grad et resultat av et dialektisk påvirkningsforhold mellom en lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen og en avhengighet av kontrollmekanismene innenfor oljesystemet. Man skal ikke ta for gitt at Statoil ikke kunne reagert annerledes, men hovedbildet synes å være at arbeidslivsrelasjonene innenfor norsk oljevirkksomhet bare kunne være harmoniske innenfor visse rammer om den norske, organiserte kapitalismen skulle sikres. Vis-à-vis andre norske arbeidsgivere, og dermed kanskje også den norske arbeidslivsmodellen for øvrig, ble Statoil gjennom den harde reaksjonen dermed en slags solidarisk petroleumskapitalist. Dette var helt klart også – igjen – et resultat av forretningsmessige egeninteresser, som for øvrig ikke minst knyttet seg til selskapets omdømme, men så har den norske arbeidslivsmodellen kanskje heller aldri hvilt på så mye annet.

Konklusjon

I kjølvannet av oljearbeiderstreiken i 1990 og arbeidsgiversidens, og da kanskje spesielt Statoils, harde reaksjon på denne lå et betydelig svekket OFS preget av interne splittelser.⁴⁸¹ Den kom nok aldri til å gjenvinne styrken den hadde demonstrert under det voldsomme oljearbeideropprøret, og at rammebetingelsene hadde endret seg kom kanskje aller tydeligst til uttrykk ved at fagforeningen – da med det nye navnet Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE) – gikk inn i hovedsammenslutningen YS i 1997.⁴⁸²

Tro mot sine gamle idealer havnet OFS dermed aldri direkte under LOs vinger. Likevel var man nok vitne til at fagforeningen, og dermed også de opprørske holdningene mange oljearbeidere hadde hatt overfor spillereglene i det norske trepartssamarbeidet, i vesentlig grad falt innenfor en nokså koordinert og institusjonalisert lønnsdannelsespraksis. Dermed hadde det kanskje langt på vei skjedd en disiplineringsprosess som den Smith-Solbakken beskriver i sin doktoravhandling om oljearbeiderkulturen. Norske myndigheter hadde gjennom 1980-årenes strenge lønnsdoktriner i så måte lyktes med å tøyle en alvorlig utfordring mot det norske økonomiske systemet, og under oljearbeiderstreiken hadde Statoil kanskje vært aktøren som satte selve spikeren i kista. I så fall består hovedbildet av en norsk, organisert kapitalisme som ikke bare reddet seg selv, men som også seiret.

Som jeg har vist i denne oppgaven, lå det for så vidt alltid i kortene at Statoil kunne – og skulle – bli blant denne organiserte kapitalismens viktigste forsvarere i møte med den nye oljenæringen, som var preget både av store, hierarkiske organisasjonsstrukturer og en inntjeningsevne man tidligere nok aldri hadde sett maken til i norsk sammenheng. I utgangspunktet var selskapet helt klart, som Lie har formulert det, «et ektefødt barn av Arbeiderpartiet».⁴⁸³ Med det var selskapsledelsen fra begynnelsen av som dratt ut av kontorene til dette statsbærende partiet, og beina var dermed også godt plantet i etterkrigstidens sosialdemokratiske ånd og orden.

I bunn lå her en streng lojalitet overfor det jeg i denne oppgaven, særlig ved hjelp av Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori, har omtalt som den norske

⁴⁸¹ Ibid., 60.

⁴⁸² Store Norske Leksikon, s.v. «SAFE,» av Jon Gisle, 14.12.2018. <https://snl.no/SAFE>.

⁴⁸³ Lie, *Oljerikdommer og internasjonal ekspansjon: Hydro 1977-2005*, bind 3, Hydros historie 1905-2005, 28.

arbeidslivsmodellen. Denne har jeg ansett som sterkt preget av hvordan tette, tillitsfulle bånd mellom partene i norsk arbeidsliv, og da særlig i tiden etter andre verdenskrig, har lagt forholdene til rette for at man i lønnsoppgjørene gjennom forholdsvis sterk koordinering har mulighet til å ta hensyn til myndighetenes økonomiske politikk og nasjonaløkonomiske forhold for øvrig. En slik lojalitet lå til grunn da Statoil under administrerende direktør Arve Johnsen i slutten av 1970-årene ble en pådriver for en sterkere organisering av operatørselskapene på norsk sokkel, og også da selskapet videre ble en heller progressiv og, ja, dristig aktør i den videre institusjonaliseringen av partsforholdene i norsk oljevirksomhet. Jeg har i denne sammenhengen særlig vektlagt hvordan modellen i stor grad hviler på en slags solidaritet mellom arbeidsgivere, der en møysommelig opparbeidet erkjennelse av felles interesser ligger til grunn for institusjonaliseringen slik den har kommet til uttrykk i den sentraliserte arbeidsgiverorganisasjonen N.A.F./NHO.

Kontinuiteten i lojaliteten strakk seg videre inn i den tidlige perioden under konsernsjef Harald Norvik, som med sin ledelseserfaring fra øvrig norsk næringsliv til og med kan sies å ha ønsket en enda strengere etterlevelse av norske arbeidslivstradisjoner. Det var i alle fall i denne perioden den nevnte oljearbeiderstreiken altså fant sted, og selskapsledelsen herved havnet i åpen konfrontasjon med OFS-foreningen SaF. I form av å være et uttrykk for et allerede tungt forankret motsetningsforhold mellom OFS' holdninger og Statoils intensjoner i arbeidslivsrelasjonene, viste dette hvor opptatt selskapsledelsen lenge hadde vært av å holde seg på linje med spillereglene i den norske arbeidslivsmodellen – som på dette tidspunktet for øvrig i praksis var strengere og mer modelltro enn de hadde vært på lenge.

Dette utgjør en viktig del av svaret på problemstillingen jeg introduserte innledningsvis, der jeg altså spurte om hvordan Statoil nærmet seg sitt tiltakende arbeidsgiveransvar på den norske kontinentalsokkelen i perioden 1977-90. En sterk lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen kom tydelig til uttrykk både da Statoil var en perifer, vordende arbeidsgiver offshore og da selskapet ble den kanskje aller mest dominerende arbeidsgiveren på sokkelen gjennom sine operatørskap på Statfjord og Gullfaks.

Dette hadde imidlertid ikke vært like interessant om Statoil samtidig ikke hadde tydelige ambisjoner om å bli et stort, integrert og etter hvert også internasjonalt konkurransedyktig oljeselskap. Ut fra Sejersteds konseptualisering av motsetningsforholdet mellom det han kaller henholdsvis «det norske system» og «oljesystemet», etablerte jeg innledningsvis en antakelse som tilsier at vesenstrekk ved oljeindustrien i utgangspunktet representerte en utfordring mot de egalitære normene som på mange måter ligger til grunn for norske arbeidslivstradisjoner. Ved hjelp av Mitchells marxistiske betraktninger rundt

arbeidslivsrelasjonenes virkemåte innenfor oljevirkksomhet, knyttet jeg dette aktivt opp mot den høye lønnsevnene i virksomheten. Videre og ut fra dette antok jeg langt på vei at de store, hierarkiske og uforstyrrede organisasjonsstrukturene i oljeindustrien fungerer som garantier for at kapitalistiske spilleregler kan gjøre seg gjeldende – i alle fall innenfor visse forutsigbare rammer. Nærmere bestemt fungerer de i arbeidsgivernes favør i møte med en lønnsevne som i prinsippet skaper tydelige streikeincentiver, og som dermed ellers ville kunne danne et solid grunnlag for vellykkede og dramatiske organisasjonsfremstøt fra oljearbeidernes side.

Det er i forlengelse av dette det har vært viktig å se Statoils tiltakende arbeidsgiverrolle i lys av den tidlige oljearbeiderhistorien, og da særlig i lys av det såkalte oljearbeideropprøret. Her ble man nemlig vitne til at oljearbeiderne evnet å løsrive seg fra de daværende arbeidsgivernes kontrollmekanismer, og da man samtidig manglet oppslutning om LOs lønnsmoderasjonslinje, resulterte dette i at de fikk tatt ut store deler av lønnsevnene gjennom ulovlig streikeaktivitet. Med det fastlåste forhandlingsklimaet som fulgte som bakteppe, der myndighetenes lønnsdoktrine altså inngikk som et direkte undertrykkende virkemiddel, ønsket Statoil å ta plassen til de store oljeselskapene samtidig som at norske arbeidslivstradisjoner skulle ivaretas. Konkurransesevnen i norsk økonomi skulle tas hensyn til gjennom et moderat lønnsnivå. Oljesystemet skulle med andre ord, gjennom Statoils arbeidsgiverrolle, dermed fungere innenfor den norske arbeidslivsmodellens rammer, der arbeidsfred, LO-oppslutning og organisasjonsfrihet var – og er – helt sentrale stikkord.

Det resulterte i visse problemer i et fortsatt ungt selskap som var i rask og enorm vekst, og det spørres om selskapet lyktes helt med å tilfredsstille fagforeningene både i og utenfor LO i denne prosessen. Med relativt høy LO-oppslutning og en viss bevissthet rundt medbestemmelse i selskapsledelsen klarte man nok likevel å sikre en slags enhet i bedriftskulturen, men så måtte dette igjen gå utover det man oppfattet som et mer ulydig SaF, som altså var OFS' forening i selskapet. Dette ble bakgrunnen for Statoils reaksjon på oljearbeiderstreiken i 1990, som på tross av å være berettiget rent juridisk (i alle fall i all hovedsak), må kunne sies å ha vært usedvanlig hard i en norsk kontekst.

Overfor Statoils tilnærming til sin tiltakende arbeidsgiverrolle offshore, fungerte en lojalitet overfor den norske arbeidslivsmodellen sånn sett i et dialektisk påvirkningsforhold med arbeidsgivernes tradisjonelle kontrollmekanismer innenfor oljesystemet. Man kan si at den «norske», organiserte kapitalismen viste sitt sanne ansikt innenfor en fortsatt ganske fersk oljevirkksomhet, om man vil. Den viktigste lærdommen med tanke på min problemstilling er i alle fall at Statoils reaksjon på streiken ble et uttrykk for det faktum at spillereglene innenfor den norske arbeidslivsmodellen til enhver tid hviler – i større eller mindre grad – på at

arbeidsgiverne tjener på den, og at styringsretten herved ligger fast.

Her er det altså interessene til en *samordnet* arbeidsgiverside som er det viktige; en solidaritet på tvers av eierklassen ligger til grunn, på samme måte som at en solidaritet på tvers av den norske arbeiderklassen ligger til grunn for det egalitære og sammenpressede lønnsnivået i norsk økonomi. Ved hjelp av Barth, Moene og Wallersteins lønnsdannelsesteori, har jeg langt på vei sett på dette som selve grunnsteinen for den norske arbeidslivsmodellen. I møte med modellens rammer og spilleregler, måtte kanskje reaksjonen på et avvik innenfor den spesielle oljevirkomheten til havs derfor bli såpass hard som den ble under oljearbeiderstreiken. Således finnes det mye belegg for å omtale Statoil som en slags solidarisk petroleumskapitalist i sin tilnærming til arbeidsgiverrollen offshore.

Dette blir imidlertid ikke en helt nyansert tese om man samtidig ikke tar i betraktning hvordan oljevirkomheten på grunnleggende vis også dro den norske arbeidslivsmodellen i nye retninger. I denne oppgaven behandlet jeg oljevirkomheten fra begynnelsen av som en slags tredje sektor i økonomien atskilt fra ordinær konkurranseutsatt sektor og skjermet sektor, og særlig Corden & Nearys teoretiske innsikter har vært til hjelp i så måte. Her har det ikke bare vært interessant hvordan oljevirkomheten fra starten av skapte et lønnspress oppover i norsk økonomi; viktigst av alt er kanskje det faktum at man gjennom en særskilt sokkelkompensasjonsordning også institusjonaliserte et høyt lønnsnivå for oljearbeidere gjennom det etablerte forhandlingssystemet for den norske lønnsdannelsen. Det var åpenbart gode grunner til at man gjorde dette, men samtidig kom man da heller ikke helt utenom lønnspresset og alle de lønnsdrivende effektene det kunne innebære.

Man var i så måte ikke vitne til noen silkemyk integrering av oljevirkomheten inn i den norske arbeidslivsmodellen. At møtet ble krevende fikk ikke minst Statoil merke i 1980-årene. Ikke minst er det interessant at NOPEF fra starten av faktisk fikk en slags særbehandling av LO-ledelsen; også her tolererte man et lønnsnivå som egentlig ikke sto så godt i stil med lønnsutviklingen på land.⁴⁸⁴ Kanskje enda mer oppsiktsvekkende er det faktum at Stavanger kommune, under ledelse av ingen rettere enn Arne Rettedal selv, på grunn av lønnsutviklingen på sokkelen ga lønnsøkninger til sine ansatte utover rammene Norske Kommuners Sentralforbund hadde forhandlet seg frem til i sine sentrale oppgjør.⁴⁸⁵ Oljevirkomheten satte utvilsomt den norske arbeidslivsmodellen i bevegelse.

⁴⁸⁴ Johansen, *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*, 246-49. Johansen setter dette også i sammenheng med at det fantes sterke krefter på venstresiden i fagforeningen som ønsker å gjøre seg uavhengig av Arbeiderpartiet i slutten av 1980-årene.

⁴⁸⁵ Borchgrevink, *Giganten: det norske oljeeventyret: Statoil - Equinor*, 86.

I forlengelse av dette er det meningsfullt å kaste et kort blikk på hvordan lønnsutviklingen har foregått også *etter* 1990 og la dette kaste et lys over denne oppgavens problemstilling. Ut på 2000-tallet har det nemlig hersket oppfatninger om at man i Norge egentlig ikke fullt ut har evnet å håndtere lønnsmitte fra oljevirkksomheten.⁴⁸⁶ Den underliggende problematikken her har vært viktig når det etter hvert blitt en sentral problemstilling for norsk økonomisk ekspertise hvordan man skal håndtere de store følgene for eksempel et oljeprisfall kan få for norsk økonomi.⁴⁸⁷ Særlig fordi den norske oljevirkksomheten kjennetegnes av en stor hjemlig leverandørindustri, har det blitt et faktum at store deler av konkurranseutsatt industri i Norge har viktige koblinger til oljesektoren; slik kan det ved et oljeprisfall skapes et bredt, negativt sjokk i etterspørselen i norsk økonomi som i prinsippet kan få betydelige følger for det samlede lønnsnivået – da i en negativ forstand.⁴⁸⁸

Det kan derfor være på sin plass å spørre seg om hvordan en grunnrentenæring egentlig kan fungere innenfor et kapitalistisk system; som jeg var inne på i innledningen, skiller man i klassisk økonomisk teori mellom disse to fordi så store deler av grunnrenteverdiene ikke kommer til gjennom selve produksjonen. Ut fra dette var for eksempel Marx' oppfatning at grunnrentenæringer mangler den «ordinære» kapitalismens produktivitetsfremmende egenskaper, og således virker belastende på produktiv virksomhet.⁴⁸⁹ Det er i alle fall interessant at man i norsk sammenheng har sett at et utvalg ledet av økonomen Steinar Holden har spurt seg om hvorvidt det vi kjenner som frontfagsmodellen egentlig fortsatt gjør seg gjeldende i ordinær forstand.⁴⁹⁰ Det er i det hele tatt et interessant spørsmål hvorvidt spillereglene i den norske arbeidslivsmodellen egentlig har «seiret», slik jeg antydte for noen sider siden, eller om den omfattende innfasingen av oljevirkksomheten heller har gitt dem en ny dynamikk.

Mye kan tyde på at det er tilfellet. En tilsynelatende høy oppslutning om modelltrekkene har imidlertid heller ikke svunnet hen, snarere tvert imot. Cappelen har antydte at det en gang så høye konfliktnivået i norsk oljevirkksomhet styrket oppslutningen om en koordinert lønnsdannelsespraksis blant norske arbeidsgivere, og at dette demmet opp for en utvikling tilsvarende den man har sett i Sverige, der en slik oppslutning visnet bort i 1990-årene.⁴⁹¹ Så må man på ingen måte glemme oljearbeiderne, som blant annet i møte med en

⁴⁸⁶ Longva, «Frontfagsmodell og lønnsdannelse i en globalisert verden,» 156.

⁴⁸⁷ NOU 2013: 13 *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. Oslo: Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2013-13/id747181/>.

⁴⁸⁸ Ibid., 83-101.

⁴⁸⁹ *Til siste dråpe: Om oljens politiske økonomi*, 24.

⁴⁹⁰ NOU 2013: 13.

⁴⁹¹ Cappelen, «Hovedavtalen og inntektspolitikken,» 286.

norsk miljøbevegelse som har tatt til orde for en utfasing av oljenæringen har omtalt seg selv som selve garantistene for den norske velferdsstatens levedyktighet.⁴⁹² Da handler det ikke bare om hvilke økonomiske frukter oljenæringen har tilført det norske samfunnet, men også om at oljearbeidere i dag utgjør en av de sterkest organiserte arbeidstakergruppene i Norge – da som allierte av det norske trepartssamarbeidet, slik Ryggvik har formulert det.⁴⁹³ Kanskje blir det ikke helt treffende å omtale en disiplinering av oljearbeiderne når oljevirkens økonomiske betydning uansett er blitt så voldsomt stor for Norge. Det betyr imidlertid ikke at disiplineringsnarrativet ikke kan fortsette å stå igjen som et utgangspunkt for viktige spørsmål vedrørende oljearbeidernes plass i det norske samfunnet. I hvilken grad er egentlig oljearbeidernes interesser ivaretatt innenfor den norske, organiserte kapitalismen?

De «harde» økonomiske spørsmålene jeg har vært innom i denne oppgaven hviler utvilsomt på en spennende materie av store og til dels vanskelige problemstillinger av en mer moralsk karakter. Hva konstituerer for eksempel en rettferdig lønnsfordeling *innad* i arbeiderklassen når en grunnrentenæring kommer inn i bildet? Og er det riktig av en statlig instans å bryte med demokratiske normer i organisasjonslivet for å sikre en eller annen slik rettferdig fordeling? Hvilken andel av inntektene herfra skal tilfalle arbeidstakergruppene som befinner seg nærmest ressursen? Og hvem skal få resten? Statoil?

I denne oppgaven har det vært viktig å ha med seg at dette selskapets arbeidsgiverrolle må ses i lys av dets forretningsmessige ansvar overfor den norske staten. Dette har, som vist, også vært avgjørende for Statoil egen tilnærming til arbeidsgiverrollen. At man i Norge, nettopp gjennom sterke egalitære og demokratiske normer, har sikret en offentlig kontrollert oljerikdom, har nok gjort det enklere å rettferdiggjøre aktive grep med mål om å forhindre at en uforholdsmessig stor del av denne tilfaller enkeltgrupper i samfunnet.

I boka *Til siste dråpe: Om oljens politiske økonomi* fra 2009 har Ryggvik identifisert den tidlige, proteksjonistiske norske oljepolitikken blant annet ved hjelp av teoriene til den amerikanske økonomen Henry George, som langt på vei slår fast at grunnrenteinntekter kun kan eies legitimt av klasseoverskridende fellesskap.⁴⁹⁴ Det harmonerer forholdsvis godt med en tese som tilsier at Statoil – som en forlenget arm av den norske staten – måtte fungere som en garantist for en organisert, sosialdemokratisk kapitalisme i møte med oljenæringen for å sikre en rettferdig inntektsfordeling. Dette blir imidlertid kanskje enda mer interessant om

⁴⁹² Stokka, Ommund og Industri Energi, «Venstresidens olje-nei vil svekke fagforeningene.» E24. 03.09.2018. <https://e24.no/olje-og-energi/i/GGAWxx/venstresidens-olje-nei-vil-svekke-fagforeningene>.

⁴⁹³ Ryggvik, «Norwegian Oil Workers: From Rebels to Partners in the Tripartite System.»

⁴⁹⁴ *Til siste dråpe: Om oljens politiske økonomi*, 25, 63-133.

man tar et underliggende hovedargument i denne boka i betraktning. Ryggvik argumenterer nemlig for at en slik spesiell, politisk og – ifølge han selv – moralsk forsvarlig tilnærming til de norske oljeinntektene visner hen når kontrollen over disse, gjennom delprivatisering av Statoil, havner i hendene på private aksjonærer og selskapet endog drar ut i verden for å høste av *andre lands* oljeinntekter. For hvilken plass har egentlig de norske oljearbeiderne i dette bildet? Om man tidligere har kunnet rettferdiggjøre lønnsdoktriner og harde reaksjoner på streiker ved at man med dette sikrer at oljeinntektene kommer andre arbeidstakere til gode, hva blir dynamikken når en stor del av grunnrenteinntektene havner i private lommer og går til eksessive og ofte risikable investeringer andre steder enn i Norge? Skaper dette problemer vis-à-vis noe av det historiske grunnlaget for den norske arbeidslivsmodellen?

At norske oljearbeidere i dag som sagt tjener mye, og dermed også tar en del av grunnrenten til seg, gjør dette bildet desto mer komplekst, og det er ikke rom for å gå nærmere inn på problematikken her. Denne oppgaven har tross alt handlet om Statoil i perioden 1977-1990. Selv om man kan – og sannsynligvis bør – se på markedstilpasningen fra slutten av 1980-årene som dørstokken til en helt ny utvikling, var det jo mange år før både delprivatiseringen og omfattende internasjonal ekspansjon ble realisert.

Det er imidlertid mye å hente ut fra hvordan selskapets arbeidslivsrelasjoner i denne perioden helt klart konstituerte noe *spesielt*; i begrepet «solidarisk petroleumskapitalist» ligger det utvilsomt både underliggende spenninger og et tegn på at historiske aktører selv alltid er med på å forme strukturene og institusjonene de er en del av og identifiserer seg med. Som Sejersted har påpekt kan ikke innfasingen av den norske oljevirkksomheten forstås ut fra teknologideterministisk logikk, men først og fremst gjennom hvordan norske tradisjoner og samfunnsstrukturer samspilte med spillereglene rundt de store teknologiske enhetene i virksomheten. I denne oppgaven har jeg beskrevet en slik prosess med blikk på arbeidslivsrelasjonene i Statoil. Forhåpentligvis vil det bidra til å forstå hvordan de store inntektene i oljevirkksomheten har påvirket og vil fortsette å påvirke det norske samfunnet.

Kilder

Arkivmateriale, Statsarkivet i Stavanger (SAST)

Pa 1309 – Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund (NOPEF)

- X – Egenproduserte trykksaker- Nopef Nytt/ Nopef Aktuelt
 - Mappe NOPEF Nytt 1978, boks L0001
 - Mappe NOPEF Nytt 1979, boks L0001
 - Mappe NOPEF Nytt 1980, boks L0001
 - Mappe NOPEF Nytt 1987, boks L0001
 - Mappe NOPEF Aktuelt 1988, boks L0002
 - Mappe NOPEF Aktuelt 1990, boks L0002
- Xab – Nopef Info
 - Mappe NOPEF info 1980-1985, boks L0001
 - Mappe NOPEF Info, 1988, boks L0001

Pa 1339 – Statoil ASA

- Abb – Styremøter og vedlegg Statoil
 - Mappe XA01 A890772-XA01 A89077, boks L0006
 - Mappe XA01 A890772-XA01 A890777, boks L0006
 - Mappe XA01 A890781-XA01 A890787, boks L0006
 - Mappe XA01 A890788-XA01 A890789, boks L0006
 - Mappe XA01 A890790-XA01 A890794, boks L0007
 - Mappe XA01 A890806-XA01 A900158, boks L0008
 - Mappe XA01 A900209-XA01 A900214, boks L0012
 - Mappe Styremøter Statoil (3 av 7) 1989, boks L0018
- DI – Statoil Service Senter, historisk arkiv, SSS-HA
 - Mappe XA01-00 A167, boks L0028
 - Mappe XA01-00 A171, boks L0029

- Mappe XA01-00 A173, boks L0030
- Mappe XA01-00 A1184, boks L0081
- Mappe XA01-00 A1185, boks L0081
- Mappe XA01-00 A1622, boks L0137
- Mappe XA01-00 A1626, boks L0139
- Mappe XA01-00 A1630, boks L0141
- Mappe XA01-00 A5906, boks L0449
- Mappe XA01-00 A6910, boks L0451
- Mappe XA01-01-04 A5914, boks L0453
- Mappe XA01-14 B2823, boks L01043
- Mappe XA01-00-09 B4401, boks L01133
- Mappe XA01-00-09 B4401, boks L01134
- Eaa - Saksarkiv Personal og Organisasjon (P&O LA)
 - Mappe Personaldimensjoneringsprosjektet (PDP) Prosjektbeskrivelse og styredokumenter 1988-1992, boks L0029
 - Mappe Personaldimensjoneringsprosjektet (PDP) Styringskomite, notater, referater del 1 av 2 1988-1992, boks L0029
 - Mappe 1.03 Statoils stillingsvurderingssystem (STAS) Historikk foiler 1988-1995, boks L0004
 - Mappe B1.14 konflikter – streiker, boks L0014

Pa 1346 – Norske Oljeoperatørers Arbeidsgiverforening (NOAF)

- Aa – Styremøter
 - Mappe Styremøter 1/2, 1986, boks L0001
 - Mappe Styremøter 2/2, 1985, boks L0001
 - Mappe Styremøter 1/2, 1985, boks L0005
- Ac – Komiteer og utvalg
 - Mappe Forhandlingsutvalget møtereferat 1982-1984, boks L0008
 - Mappe Forhandlingsutvalget Notater I 1984-1985, boks L0008
 - Mappe Forhandlingsutvalget Notater II 1984-1985, boks L0008
- Da – Korrespondanse
 - Mappe Korrespondanse Statoil 1/6, 1981-1988, boks L0006

- Mappe Korrespondanse Statoil 2/6, 1981-1988, boks L0007
- Mappe Korrespondanse Statoil 4/6, 1981-1988, boks L0007
- Db – Saksarkiv, korrespondanse
 - Mappe Sak og korrespondanse – Samarbeid og konflikt i oljevirksomheten 1986 mappe 2 av 2, boks L0003
- Fa – Tariffoppgjør
 - Mappe Lønssystemutvalget 1985, boks L0007

Pa 1610 – Nopef avdeling 30

- Ea – Sak og korrespondanse
 - Mappe Beretninger for NOPEF 1988-1990, boks L0008
 - Mappe Vedtektsendring, beretninger, årsmøte m.m. 1990-1992, boks L0008
 - Mappe Stillingsbetegnelser og lønnspenn 1990-1991, boks L0008
 - Mappe OU-planen. LO's oljekartell. Tariff. Personal. Dokumentoppsett Møte mellom U&P og sentrale tillitsvalgte 1989-1991, boks L0009

Pa 1760 – Sammenslutningen for Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE)

- Ea – Sak- og korrespondansearkiv
 - Mappe Rikslønnsnemndas kjennelser av 1980-1988, boks L0010
 - Mappe Utgående info fra nr. 1 1990 (januar) til nr. 79 1990 (desember), boks L0015
 - Mappe OFS-kongressen 84, boks L0063
- Xa – OFSA – Medlemsblad for oljearbeiderenes fellessammenslutning
 - Mappe OFSA nr. 1/2, 3/4, 6, 7, 8 og 9 1987, boks L0001
 - Mappe OFSA nr. 5, 6, 7 og 8, 1990, boks L0003

Store Norske Leksikon

Norske Biografiske Leksikon, Store Norske Leksikon, s.v. «Arne Rettedal,» av Ulf Larsstuvold, 28.09.2014. https://nbl.snl.no/Arne_Rettedal

Store Norske Leksikon, s.v. «Arve Johnsen,» av Marie Smith-Solbakken, 26.02.2020, https://snl.no/Arve_Johnsen

Store Norske Leksikon, s.v. «Equinor,» av Tor Gunnar Tollaksen, Helge Ryggvik og Marie Smith-Solbakken, 29.12.2019. <https://snl.no/Equinor>

Store Norske Leksikon, s.v. «Equinors historie,» av Tor Gunnar Tollaksen, Helge Ryggvik og Marie Smith-Solbakken, 25.11.2019. <https://snl.no/Equinor>

Store norske leksikon, s.v. «Gullfaks,» av Nils H. Lundberg, Gunleiv Hadland og Ola Nordal, 27.09.2019. <https://snl.no/Gullfaks>

Store Norske Leksikon, s.v. «Harald Norvik,» av Marie Smith-Solbakken, 26.02.2020. https://snl.no/Harald_Norvik

Store Norske Leksikon, s.v. «Jens Chr. Hauge,» av Knut Are Tvedt, 30.05.2019. https://snl.no/Jens_Chr._Hauge

Store Norske Leksikon, s.v. «Norsk oljehistorie,» av Helge Ryggvik, Marie Smith-Solbakken og Tor Gunnar Tollaksen, 02.05.2020. https://snl.no/Norsk_oljehistorie

Store Norske Leksikon, s.v. «SAFE,» av Jon Gisle, 14.12.2018. <https://snl.no/SAFE>

Status: Internavis for Statoil-ansatte, Nasjonalbibliotekets digitale samling

Status: Internavis for Statoil-ansatte 1, nr. 1 (1974)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 5, nr. 7 (1978)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 5, nr. 8 (1978)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 7, nr. 2 (1980)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 7, nr. 9 (1980)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 7, nr. 18 (1980)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 8, nr. 19 (1981)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 10, nr. 18 (1983)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 11, nr. 17 (1984)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 14, nr. 3 (1987)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 14, nr. 11 (1987)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 14, nr. 13 (1987)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 15, nr. 8 (1988)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 15, nr. 15 (1988)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 15, nr. 18 (1988)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 16, nr. 1 (1989)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 16, nr. 12 (1989)

Status: Internavis for Statoil-ansatte 16, nr. 15 (1989)

Aviser

Verdens Gang, 14.04.1980

Verdens Gang 21.11.1981

Verdens Gang, 05.02.1982

Verdens Gang, 29.04.1982

Intervjuer og personlig korrespondanse

Arild O. Steine, e-post-korrespondanse 18.01.2020

Harald Norvik, intervju 19.02.2020

Njål Gjedrem, intervju 30.10.2019 og 11.03.2020

Tor Ragnar Pedersen, intervju 04.05.2020

Offentlige dokumenter

NOU 1979: 30. *Samordning av statens eierinteresser*. Oslo, Bergen, Tromsø:

Universitetsforlaget. https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2011061406084

NOU 2013: 13 *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. Oslo:

Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2013-13/id747181/>

«Rikslønnsnemdas kjennelse av 8. oktober 1980 i sak nr. 4/80», link:

<https://www.regjeringen.no/no/dep/asd/om-arbeids--og-sosialdepartementet/nemnder-styrer-rad-og-utvalg/permanente-nemnder-rad-og-utvalg/rikslonnsnemnda2/rikslonnsnemnda/rikslonnsnemndas-kjennelser/rikslonnsnemndas-kjennelser-1980/id735142/>, hentet 09.05.2020.

«Rikslønnsnemdas kjennelse av 30. desember 1982 i sak nr. 4/1982» [korrigert 22. februar 1983], link:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/temadokumenter/arbeidsmiljo_og_sikkerhet/1982_sak_4_operatoransattes_forbund-noaf_kjennelse30121982.pdf, hentet 30.04.2020.

«Rikslønnsnemdas kjennelse av 23. august 1986 i sak nr. 2/1986», 82-84, link:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/temadokumenter/arbeidsmiljo_og_sikkerhet/1986_sak2-1986_ofs-oaf-naf-noaf.pdf, hentet 19.05.2020.

«Rikslønnsnemdas kjennelse av 15. oktober 1990 i sak nr. 1990/1», 65, link:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ad/om_departementet/nemnder_styrer_rad_utvalg/rikslonnsnemnda/eldre_kjennelser/1990/sak_1_1990.pdf, hentet 25.5.2020.

«Statsministeren's erklæring ved møtet med operatørselskapene 11. desember», link:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/smk/vedlegg/taler-og-artikler-av-tidligere-statsministre/kare-willoch/1981/erklaring_ved_moete_med_oljeselskapene.pdf, hentet 11.05.2020.

Litteratur

- Aarvaag Stokke, Torgeir. «LO, NHO og Arbeidsrettsrådets skjebne.». I *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, redigert av Trond Bergh, 219-40. Oslo: LO, NHO, 2010.
- Andersen, Svein S. *British and Norwegian offshore industrial relations: Pluralism and neo-corporatism as contexts of strategic adaptation*. Aldershot: Avebury, 1988.
- Andersen, Svein S., og Maja Arnestad. «The Taming of the Shrewd: Small State Meets Multinational Oil Companies.». I *Naive Newcomer or Shrewd Salesman? Norway - a Major Oil and Gas Exporter*, redigert av Helge Ole Bergersen og Anne Kristin Sydnes. Lysaker: Fridtjof Nansen Institute, 1990.
- Atabaki, Touraj, Elisabetta Bini & Ehsahni Kaveh. «Introduction.». I *Working for Oil: Comparative Social Histories of Labor in the Global Oil Industry*, redigert av Touraj Atabaki, Elisabetta Bini & Ehsahni Kaveh, 1-10: Palgrave Macmillan, 2018.
- Barth, Erling, Karl Ove Moene, og Michael Wallerstein. *Likhet under press: Utfordringer for den skandinaviske fordelingsmodellen*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal akademisk, 2003.
- Bergh, Trond. «Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen.». I *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, redigert av Trond Bergh, 13-36. Oslo: LO, NHO, 2010.
- Borchgrevink, Aage Storm. *Giganten: det norske oljeeventyret: Statoil - Equinor*. Oslo: Kagge forlag, 2019.
- Bowman, John R. «Achieving Capitalist Solidarity: Collective Action among Norwegian Employers.». *Politics & Society* 26, no. 3 (1998): 34.
- Bull, Edvard. *Norge i den rike verden: Tiden etter 1945*. Cappelens Norgeshistorie. Bind 14, Oslo: Cappelen, 1995.
- Cappelen, Ådne. «Hovedavtalen og inntektspolitikken.». I *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, redigert av Trond Bergh, 265-92. Oslo: LO, NHO, 2010.
- Corden, Warner Max, og J. Peter Neary. «Booming Sector and De-Industrialization in a Small Open Economy.». *Economic Journal* 92, no. 368 (1982): 24.
- Ehsani, Kaveh. «Disappearing the Workers: How Labor in the Oil Complex Has Been Made Invisible.». I *Working for Oil: Comparative Social Histories of Labor in the Global Oil Industry*, redigert av Touraj Atabaki, Elisabetta Bini & Ehsahni Kaveh, 11-34: Palgrave Macmillan, 2018.
- Flåthen, Roar, og John G. Bernander. «Forord.». I *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, redigert av Trond Bergh, 11-12. Oslo: LO, NHO, 2010.

- Frøland, Hans Otto. «Trepertssamarbeidet.». I *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO*, redigert av Trond Bergh, 241-64. Oslo: LO, NHO, 2010.
- Equinor. «Gullfaks.» Frigitt 07.11.2019. <https://www.equinor.com/no/what-we-do/norwegian-continental-shelf-platforms/gullfaks.html>
- Gunnarsen, Harald. «Fagforeininga som ikkje lét seg temje. OFS og dei oljeindustrielle relasjonane 1973-1997.» Masteroppgave, Universitetet i Bergen, 2012.
- Hanisch, Tore Jørgen, og Gunnar Nerheim. *Fra vantro til overmot*. Norsk oljehistorie. redigert av Norsk Petroleumsforening. Bind 1, Oslo: Leseselskapet, 1992.
- Johansen, Terje. *Kampen om oljearbeiderne: NOPEFs historie*. Stavanger: Wigestrand Industri Energi, 2009.
- Johnsen, Arve. *Gjennombrudd og vekst: Statoil-år 1978-1987*. Gyldendal, 1990.
- Karlsen, Jan Erik. «1986-oppgjøret: Krisemaksimering eller løse koblinger?». Kap. 3.1 i *Arbeidskonflikter i norsk oljevirkksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirkksomheten*, rapport RF 73/89, redigert av Hilde Rasmussen. Stavanger: Rogalandsforskning, 1989.
- . «Institusjonell konfliktløsning i oljevirkksomheten.». Kap. 1 i *Arbeidskonflikter i norsk oljevirkksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirkksomheten*, rapport RF 73/89, redigert av Hilde Rasmussen, 1-19. Stavanger: Rogalandsforskning, 1989.
- Lange, Even. *Samling om felles mål: 1935-1970*. Aschehougs Norgeshistorie. redigert av Knut Helle. Bind 11, Oslo: H. Aschehoug & Co., 1998.
- Lie, Einar. *Norsk økonomisk politikk etter 1905*. Oslo: Universitetsforlaget, 2012.
- . *Oljerikdommer og internasjonal ekspansjon: Hydro 1977-2005*. Hydros historie 1905-2005. 3 vol. Bind 3, Oslo: Pax, 2005.
- Longva, Svein. «Frontfagsmodell og lønnsdannelse i en globalisert verden.». I *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedsoverenskomsten 100 år*, 153-69. Oslo: Pax Forlag 2007.
- Mitchell, Timothy. *Carbon Democracy: Political Power in the Age of Oil*. Verso Books, 2013.
- Munthe, Preben. «Veien til arbeidslivets grunnlov.». I *Tariffavtalen som formet Norge. Verkstedsoverenskomsten 100 år*, 99-113. Oslo: Pax Forlag, 2007.
- Notaker, Hallvard. *Høyres historie 1975-2005. Opprør og moderasjon*. Oslo: Cappelen Damm, 2012.
- Olstad, Finn. *Med knyttet neve: 1899-1935*. LOs historie. Bind 1, Oslo: Pax, 2009.
- Ramm, Hans Henrik. *Vertskap og tjenere. Et blikk på OLFs utvikling*. Stavanger: OLF, 1999.

- Rasmussen, Hilde. «1987-oppgjøret - fra mobilisering til regulering?». Kap. 3.2 i *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89, redigert av Hilde Rasmussen, 48-61. Stavanger: Rogalandsforskning, 1989.
- , red. *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89. Stavanger: Rogalandsforskning, 1989.
- Ryggvik, Helge. *Norsk oljevirksomhet mellom det nasjonale og det internasjonale: En studie av selskapsstruktur og internasjonalisering*. Oslo: Unipub, 2000.
- . «Norwegian Oil Workers: From Rebels to Partners in the Tripartite System.». I *Working for Oil: Comparative Social Histories of Labor in the Global Oil Industry*, redigert av Touraj Atabaki, Elisabetta Bini & Ehsahni Kaveh, 99-130: Cham: Springer International Publishing, 2018.
- . «Statoil og kollektivet.». *Arbeiderhistorie* 16 (2012): 29.
- . *Til siste dråpe: Om oljens politiske økonomi*. Oslo: H. Aschehoug & Co. (W. Nygaard), 2009.
- Ryggvik, Helge, og Marie Smith-Solbakken. *Blod, svette og olje*. Norsk oljehistorie. redigert av Norsk Petroleumsforening. Bind 3, Oslo: Ad Notam Gyldendal, 1997.
- Sejersted, Francis. *Demokratisk kapitalisme*. Det Blå Bibliotek. redigert av Rune Slagstad Oslo: Universitetsforlaget, 1993.
- . *Systemtvang eller politikk: Om utviklingen av det oljeindustrielle kompleks i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget, 1999.
- Smith-Solbakken, Marie. *Oljearbeiderkulturen: Historien om cowboyer og rebeller*. Trondheim: Historisk institutt, HF-fakultetet, NTNU, 1997.
- Stokka, Ommund og Industri Energi, «Venstresidens olje-nei vil svekke fagforeningene.» E24. 03.09.2018. <https://e24.no/olje-og-energi/i/GGAWxx/venstresidens-olje-nei-vil-svekke-fagforeningene>
- Terjesen, Einar A. «Kompromiss, allianse eller kamp: Hvorfor har vi en hovedavtale?». I *Avtalt spill: 75 år - hovedavtalen LO-NHO* redigert av Trond Bergh, 37-58. Oslo: LO, NHO, 2010.
- Thomassen, Eivind og Finn Erhard Johannessen, «Statoils historie 1972-2022,» *Humanistisk Fakultet, Universitetet i Oslo*. 06.04.2016. <https://www.hf.uio.no/iakh/forskning/prosjekter/statoils-historie/forprosjekt-statoil-06-04-2016-kr.pdf>

- Thomassen, Eivind, og Lars Fredrik Øksendal. *Modellbyggere: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 1967-2017*. Oslo: Pax, 2017.
- Thompson, E.P. *The Making of the English Working Class*. Harmondsworth: Penguin Books, 1968.
- Torvik, Ragnar A. "Virkninger av finanspolitikken på aktivitet, omstilling og vekstevne." redigert av Finansdepartementet, 2016.
- Tønnesen, Tor. «Streiker og konflikter på sokkelen 1978-1979 - arbeidsmiljø i fokus.». I *Arbeidskonflikter i norsk oljevirksomhet: Organisatoriske og samfunnsmessige virkninger av petroleumsvirksomheten*, rapport RF 73/89, redigert av Hilde Rasmussen, 21-36. Stavanger: Rogalandsforskning, 1989.