

FORORD.

I arbeidet med denne oppgava har jeg fått hjelp og støtte fra en rekke personer. Først må jeg få takke klubbstyret og verftsledelsen for at de så velvillig åpnet sine protokoller og arkiver. Verftet har også stilt en arbeidsplass til disposisjon, noe som har vært til stor hjelp. På verftet har jeg hatt kontakt med en rekke personer som i samtaler og gjennom intervjuer, har gitt meg store mengder med informasjon. Denne informasjonen har jeg etter beste evne prøvd å bearbeide. Den daglige kontakten med klubbkontoret har også gitt meg muligheten til å lære hva faglig politikk er. Jeg synes det ikke er riktig å trekke ut noen spesielle, så til alle jeg har hatt kontakt med: *Takk for hjelpa!*

Så til de som har gitt råd og kommentert arbeidet. Klubbstyret nedsatt ei lita gruppe som har lest gjennom det jeg har skrevet og kommet med nyttige kommentarer. Denne gruppa bestod av Jan Johansen og Tor Vik. Veileder Odd-Bjørn Fure har vært til stor hjelp med å strukturere stoffet og til drive arbeidet framover. Dessuten har gruppa rundt prosjektet "Omstilling i verftsindustrien" i AHS-miljøet ved Universitet i Bergen vært til stor hjelp i arbeidet med oppgava. Spesielt vil jeg her trekke fram Knut Venneslan. Han har både gitt grundig kritikk og god støtte underveis. *Takk til dere alle.*

Under arbeidet med oppgava har jeg et år hatt studentstipend fra NAVF. Det har gjort det mulig for meg å gjennomføre prosjektet.

Stord 20.10.89

Trond Haga

Forord juli 1993.

I denne trykte utgaven av hovedoppgava er det gjort få endringer i forhold til originalen som ble levert 20.10.1989. Enkelte forhold er imidlertid rettet opp. For å gjøre notene lettere tilgjengelig er de i denne utgaven plassert under på hver side. Ellers er det bare språklige og lay-outmessige ting som er endra.

At oppgava nå trykkes, fire år etter at den ble levert inn, har sin årsak i at Stord Jern og Metall planlegger å få skrevet sin historie. Og i det arbeidet vil oppgava mi være en av flere hovedoppgaver som forfatterne kan støtte seg til.

Etter at oppgava ble levert i 1989 har Tor Vik som sammen med Jan Johansen leste og kommenterte det jeg skrev underveis, gått bort. Jeg er svært takknemlig for den hjelpen jeg fikk av han i arbeidet mitt.

Trond Haga

INNHOOLD.

	Side
INNHOOLD	i
OVERSIKT TABELLER	v
OVERSIKT DIAGRAMMER	vii
INNLEDNING	1
En presentasjon av temaet for oppgava	1
Problemområde	3
Hovedproblemstillinger.....	5
Arbeidshypoteser	6
En teoretisk ramme for oppgava	7
Oppbygginga av oppgava.....	11
Kilder.....	12
DEL 1. FRA SILDOLJEPRODUKSJON TIL PRODUKSJON AV OFFSHOREINSTALLASJONER	17
Innledning	17
Kapittel 1. Fra sildoljeproduksjon til storskipsbygging	19
Jernarbeiderne	36
Utviklinga i Stord kommune etter siste krig - i grove trekk	41
Kapittel 2. Inn i oljealderen - produksjonen på SV må endres	49
Hvilke arbeidsoppgaver ble tillagt produksjonsverkstedene ved bygging av oljeinstallasjoner?.....	49
Markedsføring - en ny utfordring for verftet!.....	52
Ble alt utviklingsarbeidet trukket ut av offshoreverftene etter at de skiftet produkttype?.....	58
Hvilke endringer skjedde med produksjonsgangen i verkstedet som følge av omstillinga?.....	70
Sammendrag	74

DEL 2. ENDRINGER I ARBEIDSPROSESSENE VED OVERGANGEN FRA SKIPSBYGGING TIL BYGGING AV OFFSHOREPRODUKTER.....	77
Innledning	77
Kapittel 3. Skrogbygginga i plateverkstedet	79
Arbeidsoperasjonene til sveiserne.....	86
Hvilke krav og muligheter hadde sveiserne i arbeidet?	88
Endringer i arbeidsoperasjonen til sveiserne ved overgangen fra båtbygging til bygging av offshoreprodukter	106
Ble kravene og mulighetene sveiserne hadde i arbeidet endra?	110
Kapittel 4. Skrogbygginga i dokken	141
Kapittel 5. Utrustninga	153
Hvilke arbeidsoperasjoner utførte rørleggerne og hvilke krav og muligheter lå i arbeidet?.....	156
Endringer i sammensetninga av arbeidsstokken ved overgangen til ny produksjon.....	173
Hvordan ble arbeidsoperasjonene til rørleggerne endra som følge av omstillinga og endra dette på de krav og de mulighetene som lå i arbeidet?	174
Sammendrag.....	184

DEL 3. FAGLIG POLITIKK.....	189
Innledning	189
Den økonomiske basis for den faglige politikken.....	191
Kapittel 6. Verkstedklubben - organisasjonen og de tillitsvalgte	199
Hvilken funksjon har en bedriftsklubb?	200
Verkstedklubben på SVs organisasjon	201
Hvilken stilling hadde verkstedklubben i avdeling 118, og hvilken rolle spilte fellestillitsmannsordninga i Aker for den daglige ageringa?	208
Hvilken bakgrunn hadde de tillitsvalgte i perioden 1970 - 85?	215
Kapittel 7. "Minst mulig lønnsforskjeller!"	219
"Bekjemp prisstigningen effektivt!"	220
Hva ble oppnådd ved tariffoppgjørene og de lokale forhandlingene og hvilken lønnspolitisk strategi fulgte VK?	232
"Du stod i asbeststøv så du måtte nær sagt klore det ut av øyne og nese når du gikk hjem om kvelden"	249
"En ny samarbeidsform vil alltid stille krav til begge parter"	253
Sammendrag.....	257
Kapittel 8. "Nye ulemper og nye krav"	259
"Samarbeid med myndighetene til LO-medlemmenes fordel"	262
Hva ble oppnådd ved de sentrale og de lokale forhandlingene og fulgte VK sin tidligere lønnspolitiske strategi inn i "oljealderen"?	270
Når Condeep-dekket bygges : behov for 400-600 "fremmedarbeidere"	291

Arbeidsmiljøloven utsatt igjen:	
"Hva somler dere med i Stortinget, Torbjørn Berntsen?"	303
Bergens Tidende 24.oktober 1978 : "Statssekretær Trygve Tambersturen håper krisen kan løses : Stord verft for godt til å bli å bli avviklet som oljeverft."	320
"Et møte som var kommet i stand etter initiativ fra de ansattes representanter"	331
Sammendrag	338
Kapittel 9. "Forskjellene øker"	343
"Vi kan ikke i de kommende tarifforhandlinger gå med på noen form for begrensning av den lokale forhandlingsretten"	347
Hva oppnådde VK gjennom de lokale oppgjørene og de sentrale tarifforhandlingene og hvilken lønnspolitiske strategi fulgte de?.....	362
"Ikke mulig til enhver tid å ha egne ressurser til alle oppdrag vi har"	386
"Arbeidsmiljøloven er ikke en klamp om foten"	395
"Orientering om bemanningssituasjonen"	414
"De ansatte skal ha halvparten"	416
"Ja til arbeid"	419
Sammendrag	423
KONKLUSJON	427
En fruktbar tilnærming?	433
Ansatser til videre forskning	435
APPENDIX 1	437
FORKORTINGER	443
KILDER	444
LITTERATURLISTE	448
SKISSE PLATEVERKSTED OG STÅLLAGER, STORD VERFT	453

OVERSIKT TABELLER.

DEL 1:

Nr.	Navn	Side
1	Folketallet i Stord kommune 1950-85 i absolutte tall og som prosentuell endring.	47
2	Antall ansatte i salgs/markedsføringsavdelingen 1977-85.....	56
3	Antall ansatte på sveiseteknisk avdeling 1977-85.....	61

DEL 2:

Nr.	Navn	Side
4	Antall fast ansatte brennere i plateverkstedet 1972-75.....	81
5	Antall fast ansatte merkere i plateverkstedet 1972-75.....	82
6	Antall fast ansatte platearbeidere i plateverkstedet 1972-75.	84
7	Antall fast ansatte sveisere i plateverkstedet 1972-75.....	93
8	Turn over for sveisere og operatører 1972-75.	102
9	Fravær i prosent av utgåtte timer avdelingsvis på sveis og for operatørgruppa totalt 1972-75.....	103
10	Antall fast ansatte sveisere i perioden 1972-83.....	124
11	Turn over for sveisere og operatører 1975-83.....	125
12	Fravær i prosent av utgåtte timer avdelingsvis på sveis og for operatørgruppa totalt 1975-83.....	127
13	Prosent ikke solgte arbeidstimer pr 1.1 i perioden 1977-83.....	139
14	Antall fast ansatte sveisere i dokken 1972-74.....	144
15	Antall fast ansatte tankprøvere 1972-74.....	151
16	Antall fast ansatte maskinarbeidere 1972-74.....	154
17	Antall fast ansatte snekkere 1972-74.....	156
18	Antall fast ansatte rørleggere 1972-74.....	157
19	Turn over for rørleggere og operatører 1972-74.	170

20	Fravær i prosent av utgatte timer avdelingsvis for rør og for operatørgruppa totalt 1972-74.	171
21	Antall fast ansatte rørleggere 1975-83.	181
22	Turn over for rørleggere og operatører 1975-83.	181
23	Fravær i prosent av utgatte timer avdelingsvis for rør og for operatørgruppa totalt 1975-83.	182

DEL 3:

Nr	Navn	Side
24	Prosentvis andel norske leveranser til den norske oljevirksomheten.	194
25	Antall registrerte arbeidsløse i forhold til antallet lønnstagerårsverk.	197
26	Antall grupper med tillitsvalgte i VK's styre.	201
27	Politisk bakgrunn for tillitsvalgte i forhandlingsutvalget 1970-83.	216
28	Resultat før oppgjørdisposisjoner 1970-75 i mill. kr.	220
29	Prisstigninga 1970-74.	221
30	Turn over SV 1969-72.	229
31	Antall leiearbeidere 1970-72.	233
32	Minstelønna i prosent av topplønna 1963-74.	249
33	Resultat før oppgjørdisposisjoner 1975-79 i mill. kr.	261
34	Prisstigninga 1975-79.	261
35	Fordeling tariff tillegg og lønns glidning.	264
36	Tillegg i prosent av topp timefortjeneste i lønnsklasse 3 pr 1.6 hvert år 1975-78.	279
37	Minstelønn i prosent av topplønn 1975-78.	290
38	Resultat før oppgjørdisposisjoner 1979-83 i mill. kr.	345
39	Prisstigninga 1979-83.	346
40	Tillegg i prosent av topp timefortjeneste i lønnsklasse 3 1979-83.	383
41	Minstelønn i prosent av topplønn 1979-83.	384

OVERSIKT DIAGRAMMER.

DEL 1:

Nr	Navn	Side
1	Antall ansatte SV 1954-84.....	37
2	Antall operatører pr funksjonær 1954-84.....	37

DEL 3:

Nr	Navn	Side
3	Prosentuell lønns- og prisutvikling 1970-74.....	248
4	Prosentuell lønns- og prisutvikling 1975-78.....	291
5	Prosentuell lønns- og prisutvikling 1979-84.....	385
6	Fravær i prosent av utgåtte timer 1972-84.	404

INNLEDNING.

EN PRESENTASJON AV TEMAET FOR OPPGAVA.

Stord Verft (SV) var på begynnelsen av 70-tallet et av landets største skipsverft. Verftet hadde spesialisert seg på produksjon av store tankbåter. Målsettinga til Akergruppa (AG) var at SV skulle kunne produsere 4 tankere pr. år, først med en størrelse på 220.000 tdw seinere med en størrelse på 280.000 tdw. Ordreinngangen til AG, som solgte SVs kapasitet, var meget god. Allerede tidlig på 70-tallet var verftet sikret arbeid fram mot 1980. For å kunne oppnå produksjonsmålet var verftet avhengig av hjelp fra andre verft. Disse verftene leverte seksjoner til SV. Her ble da seksjoner fra andre verft montert sammen med seksjoner som verftet sjøl hadde produsert. Det var også nødvendig med en høy grad av standardisering av skrogbygginga for å oppnå produksjonsmålet, både seksjonsbygging og serieproduksjon var nødvendige metoder i produksjonen.

Fra årsskiftet 1973/74 og fram til ettervinteren 1975 mottok SV i alt 11 kanselleringer. De kontraherte båtene varierte noe i størrelse, de minste var på 280.000 tdw og de største var på 420.000 tdw. De representerte imidlertid en arbeidsmengde som var forventa å skulle gi verftet arbeid fram til 1979/80. Kanselleringene gjorde ordresituasjonen prekær allerede i 1975. Å selge nye tankbåter var umulig siden behovet for tanktonnasje sank. For å overleve var verftet avhengig av å finne nye produkter som det var mulig å finne avsetning på i markedet. Til alt hell for verftet var oljeindustrien på vei inn i en sterk vekstperiode. Den hadde behov for å kjøpe tjenester av verkstedsindustrien. SV gikk inn i dette markedet og solgte sin kapasitet til oljeindustrien. Verftet gikk da over fra en serieproduksjon av store tankbåter til en produksjon av "skreddersydde" oljeinstallasjoner. *Det er denne omstillinga fra produksjonen av båter til bygging av oljeinstallasjoner som er tema for oppgava.*

Det var ikke bare SV, av de norske verftene, som i løpet av 70-åra kom opp i alvorlige vanskeligheter. Verftsindustrien var vel den bransjen som ble hardest ramma av krisa på midten av 70-tallet. Etter at krisa traff bransjen har dens framtid blitt kontinuerlig drøfta. Det ble satt i verk en rekke støtteordninger slik at verftene skulle ha en mulighet til overleve. Dette forhindret likevel ikke at en rekke verft ble nedlagt. Imidlertid klarte en rekke verft å overleve ved å omstille seg til produksjon for oljeindustrien. Dette viser verftstillingene foretatt av Industridepartementet over timeforbruk fordelt på aktiviteter. I følge disse tallene

var aktivitetene slik fordelt i 1978 : nybygging 67%, reparasjon 13% og offshore 7%, mens de tilsvarende tallene for 1984 var 26%, 19% og 40% ¹.

Her vil bakgrunnen for den krisa som oppstod skisseres. Verftsindustrien har alltid vært avhengig av at rederne kontraherte nye skip. Det avgjørende for rederne var om utsiktene på fraktmarkedet var tilstrekkelig gode. I store deler av etterkrigstida har verdenshandelen økt og har således krevd en økning i skipstonnasjen. Håkon With Andersen (HWA) skriver dette om produksjonen av ny tonnasje i perioden 1948/49 til 1971 ;

"Økningen i produksjonen i etterkrigstiden ser fantastisk ut i ettertid. En tidobbling av produksjonen fra 1948/49 (eller fra maksimalnivået i mellomkrigstiden om en vil) til 1971 er mye. Det svarer til en vekstrate på 20% pr år, eller en fordoblingstid på 3,5 år." ²

Dette gjalt for den totale kapasiteten i verden. Om hvordan norsk skipsbyggingindustri utviklet seg i etterkrigstida skriver HWA dette :

"I etterkrigstida vokste norsk skipsbygging sterkt. En antydning om konkurranseevnen og kvaliteten på denne veksten kan eksporttall for norsk skipsbygging gi. På slutten av 50-tallet ble det bygget noen få skip for utenlandske redere, men det var først på midten av sekstiårene at eksporten virkelig betyr noe. Med en eksportandel på 25% i siste halvpart av 60-årene må jeg ha rett til å hevde at norsk skipsbygging kunne hevde seg på verdensmarkedet." ³

Med oljekrisa i 1973/74 kulmenerte ikke bare veksten i verftsindustrien, også verdenshandelen gikk inn i en stagnasjonsperiode. Behovet for spesielt tanktonnasje sank dramatisk. En rekke verft mottok kanselleringer på tidligere kontraheringer og dette førte til at mange verft kom inn i en akutt krise. I 1976 lå ca. 40% av verdens samla tanktonnasje i opplag. Verftsindustrien måtte bygge ned sin kapasitet, samtidig som endel av verftene måtte omstille seg til produksjon av nye produkter.

¹ Programnotatet *Omstilling i verftsindustrien*, AHS serie B 1989:1, side 9.

² Håkon With Andersen (HWA) : *Fra det britiske til det amerikanske produksjonsidealet*, Trondheim 1986, side 51.

³ Ibid s.60.

Stord Verft tok del i den raske ekspansjonen i verftsindustrien etter krigen. I løpet av ca. 20 år, fra slutten av 1940 åra og fram til slutten av 1960 åra, vokste SV fra å være et mindre reparasjons- og nybyggingsverksted til å bli en av landets største skipsverft. Krisa på midten av 1970 tallet innhenta imidlertid raskt også SV, som hadde spesialisert seg på produksjon nettopp av store tankbåter. For å overleve måtte verftet omstille seg til produksjon for oljeselskapene i Nordsjøen.

SV var tidlig ute med å omstille seg. Få i organisasjonen på verftet hadde erfaring med hvilke krav denne nye produksjonen satte til de enkelte grupper med ansatte og til ledelsen. Både ledelsen og de ansatte hadde således lite å forholde seg til når de skulle ta stilling til de nye problemene omstillinga brakte med seg.

PROBLEMOMRÅDE.

Oppgava blir skrevet som del av et større forskningsprogram. Programmet har navnet *Omstilling i verftsindustrien*, og har sin basis i AHS - Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning ved Universitetet i Bergen. Ambisjonene med prosjektet er å få tak på prosesser og mekanismer som særpreger omstillinger. For å gjøre dette mulig konsentrerer programmet seg om verft på Vestlandskysten som har omstillt seg til produksjon for oljesektoren. Bedriftene det her er snakk om er Moss Rosenberg Verft i Stavanger, Haugesund Mekaniske Verksted, Solheimsviken i Bergen og Aker Stord. "Forskningsarbeidet vil bli lagt opp med henblikk på sammenlikninger av enkeltbedrifter. Det skulle derved være mulig å få grep om hva som er spesielt og hva som er felles." Sitatet er henta fra et programnotat som er laga i tilknytning til programmet.⁴ Programmet konsentrerer seg om i alt fire hovedtyper av endringsprosesser. For det første omstilling av teknologisk art dvs hva kreves av ny teknologi i forhold til det eksisterende teknologiske systemet. For det andre omstillinger av foretaks- og arbeidsorganisatorisk art som dekker forandringer i foretaksstruktur, arbeidsrelasjoner og arbeidsdeling. For det tredje omstilling vedrørende kvalifikasjonsstrukturer som dekker endringer i kompetansenivået hos de ulike faggruppene, og til slutt omstilling av arbeidskraften dvs forandringer i funksjoner, arbeidsoppgaver, arbeidsutføring og i forholdet mellom gruppene. "Selv om de enkelte endringsprosesser griper over i hverandre, er det nødvendig å studere dem hver for seg" heter det videre i omstillingsprogrammet. Den

⁴ Programnotatet op.cit s.10.

enkelte forsker konsentrerer derfor undersøkelsene om et av disse områdene. Gjennom en slik grunnleggende analyse av disse fire typene endringsprosesser på de enkelte bedriftene, vil det være mulig å få fram materiale som totalt kan gi et helhetlig bilde av dem. Det vil da gi oss muligheter for det første til å si noe om hva som de særpreger omstillinga på den enkelte bedrift, og for det andre til å si noe om hva som særpreget denne typen bedrifter i denne typen omstillingsprosess.

Det viser seg at bedriftene mestret omstillinga på forskjellig vis. For å kunne forklare disse ulikhetene kreves det en nærmere undersøkelse av bedriftene slik de framstod før omstillinga. Bedriftenes teknologiske system og foretaksform må kartlegges samtidig som de typer sosiale relasjoner som prega bedriften blir undersøkt. Det er også nødvendig å få fram hvordan enkeltbedriftene vokste fram og hvordan forholdet var mellom disse og samfunnet rundt.

I definisjonen av begrepet omstilling ble det over nevnt i alt 4 aspekter som måtte være i forandring for at begrepet skulle kunne brukes. I denne oppgava vil omstillinga av arbeidskraften bli stilt i fokus. For å få tak på hvordan omstillinga traff arbeiderne, også kalt operatører, er det nødvendig å foreta en arbeidsprosessanalyse. Imidlertid er det ikke bare arbeidsoperasjonene, arbeidsoppgavene og arbeidsvilkåra som endres. Den nye situasjonen medførte også at nye inntrykk og erfaringer festna seg hos arbeiderne. Grunlaget for andre holdninger og innstillinger, enn de som tidligere rådde blant arbeiderne, var derfor tilstede. Om holdninger og innstillinger endra seg kan avdekkes gjennom en analyse av den faglige politikken Verkstedklubben (VK) førte.

Det har lenge vært en målsetting for industrien generelt at den skulle være omstillingsdyktig. Nye markedsbetingelser skulle av bedriftene møtes med nye produkter og evne til å finne avsetning for disse produktene. Diskusjonen om industriens evne til å omstille seg ble aktualisert etter at staten endra sin industripolitikk på slutten av 70-tallet. Motkonjunkturpolitikken som åpna for selektive støtte til enkeltbedrifter ble forlatt og ansvaret for å mestre omstillinger ble i større grad lagt på den enkelte bedrift. Debatten om bedriftenes omstillingsevne har holdt seg levende utover på 80-tallet. Denne oppgava vil være et lite bidrag til å opparbeide kunnskap om hvordan omstillingsprosesser faktisk finner sted.

HOVEDPROBLEMSTILLINGER.

En overordna problemstilling for hele oppgava blir da : Hva innebar omstillinga for operatørene. For å få et analyttisk grep om en slik overordna problemstilling er det nødvendig å supplere den med en rekke delproblemstillinger.

Bedriften hadde, slik den framstod tidlig på 70-tallet, en produksjonskontekst som var tilpassa produksjonen av store tankbåter. Hvordan denne produksjonskonteksten ble etablert og utvikla blir da en sentral problemstilling. Her vil det da være nødvendig å trekke opp den utviklinga verftet var gjennom etter at det ble etablert som reparasjons- og nybyggingsverksted etter siste krig. Også noen av forutsetningene for at det ble etablert et storverft nettopp på Stord vil det være naturleg å behandle. Denne problemstillinga bringer en over i den perioden oppgava dekker. Den neste problemstillinga som det er nødvendig å reise blir da ; hva skjedde med denne produksjonskonteksten under omstillinga til produksjon for oljeindustrien. Disse problemstillingene reises fordi de gir den nødvendige bakgrunnen for å analysere hva som skjedde med arbeidskraften i omstillinga. At det skjedde endringer i produksjonskonteksten ga også støtet til endringer som traff operatørene direkte. Hvilke konkrete virkninger omstillingsprosessen hadde på arbeidsutførelsen, arbeidsoppgavene og arbeidsvilkåra blir den neste sentrale problemstillinga. Endringene som skjedde her fikk direkte konsekvenser for erfaringsgrunlaget og holdningene til operatørene. Endringer her kan vidare føre til en annen stillingtagen hos operatørene enn tidligere. Krav og interesser ble fremmet gjennom gruppa og gruppetillitsmannen til VK. Den endra stillingtagenden ble da artikulert ute i gruppene og fremmet gjennom VKs organisasjonsapparat. En overordna problemstilling i behandlinga av den faglige politikken blir hvilke virkninger omstillinga av arbeidskraften fikk på den faglige politikken som VK fulgte. Det vil fokuseres på relasjonen mellom det som skjer i arbeidsprosessene/arbeidsoperasjonene og det som skjer i den faglige politikken.

ARBEIDSHYPOTESER.

Bak den prosessen det var å sette opp disse problemstillingene, lå det også antagelser om hva som lå i det tilgjengelige materialet. I forhold til hovedproblemstillinga er det klart at den ble reist fordi en forventta å finne at operatørenes arbeidssituasjon gjennom omstillinga ble sterkt endra. Særlig hadde de økte kravene og den økte kontrollen oljeindustrien satte på sveisearbeidet vært godt kjent. Hvordan utviklinga var i de andre fagene var ikke like godt kjent. Forhold ved produksjongsangen og produksjonskonteksten gjorde det imidlertid sannsynlig at det skjedde store endringer også med de andre faggruppenes arbeidssituasjon. Med de opplysningene en satt inne med var det naturleg å sette

opp en hypotese om at sveisefaget utvikla seg kvalitativt i en annen retning enn de andre fagene på verftet. At sveisefaget ble oppgradert i forhold til de andre fagene.

Oppgava skrives innenfor en forskningstradisjon som knytter den faglige politikken nært opp til hva som skjer i arbeidsprosessene og med arbeidet. Siden arbeidet med oppgava ble starta med utgangspunkt i en hypotese som nevnt over, var det naturlig også å forvente at det i løpet av undersøkelsesperioden skjedde endringer i den faglig politiske linja til VK. Med utgangspunkt i det en visste om sveisernes situasjon og hypotesen over, var det naturlig å forvente at VK i lønnspolitikken nok ville bevege seg mot et system hvor lønnsforskjellene økte med sveiserne som pådrivere i prosessen.

EN TEORETISK RAMME FOR OPPGAVA.

I de siste 5-10 år har det kommet ut en rekke hovedoppgaver og avhandlinger om fagbevegelsen og om faglig politikk, hvor utgangspunktet har vært en arbeidsprosessanalyse ⁵. For å forstå arbeidernes handlinger var det nødvendig å undersøke deres plassering i arbeidsprosessen, er denne forskertradisjonens utgangspunkt. Denne nyorienteringa innen den arbeidslivshistoriske forskninga må i noen grad sees som en reaksjon mot den forskninga som dominerte området arbeiderbevegelsens historie på 70-tallet. Særlig debatten omkring radikaliseringa av norsk arbeiderbevegelse i tiåra etter 1911, ble holdt på det ideologiske planet. Med "dette perspektivet er det omfattende ideologiske forestillinger som utløser handling" ⁶. Handlingen ble her sett på som "et forsøk på å realisere generelle verdier og ideer" ⁷. Siden ideologiene ble sett på som handlingsutløsende, ble nettopp ideologiene det sentrale undersøkelsesobjekt i denne tradisjonen.

Først ute med denne nyorienteringen var Øyvind Bjørnson med sin hovedoppgave *Pengene eller livet. Fagforeningshistorie frå Trondheim. Typografer og malarar 1890-1918*. Her forklarere han hvordan forskjeller i aksjoner "oppstår som ein konsekvens av arbeidarane si plassering i arbeidsprosessen, av lønnsforholda og av dei sosiale relasjonane som arbeidarane er en del av." ⁸ I en seinere artikkel i TFAH hevder han at arbeidsprosessen er "det forskningsstrategiske punktet der det er mogleg å analysere heile det feltet av relasjonar som bestemmer interesse- og ageringsmønsteret. Det er her relasjonane tetnar til." ⁹ Seinere har også Hans J. Ågotnes og Lars G. Jøssang fulgt i disse

⁵ Viser her til : Øyvind Bjørnson - *Pengene eller livet*, hovedoppgave i Historie Bergen 1981, samme - *Den nye arbeidsdagen. Bedriftsledelse og arbeidere ved A/S Stordø Kisgruber 1911 - 1940*, AHS serie A 1987:1, Lars G. Jøssang - *Arbeidsprosesser og arbeidarpolitikk ved Stavanger Elektro Staalverk 1913 - 1931*, AHS serie A 1987:2 og Hans J. Ågotnes - *Skipsbygging, jernarbeidarar og fagleg kamp*, hovedoppgave i Historie Bergen 1985.

⁶ Finn Olstad : "Radikalisme" i *Arbeiderhistorie 1988*, Oslo 1988, side 47.

⁷ Ø. Bjørnson : *Den nye arbeidsdagen ... op.cit s.18*.

⁸ Ø. Bjørnson : *Pengene eller livet ... op.cit s.349*.

⁹ Ø. Bjørnson : "Kollektiv aksjon blant typografer og malarar i Trondheim 1880 - 1918" i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie* nr. 2/1980, s. 143.

sporene. Jøssang har med et litt annet utgangspunkt enn Bjørnson og Ågotnes, reservert seg noe i forhold til den teoretiske ramma Bjørnson legger til grunn i sin hovedoppgave og i den nevnte artikkelen i TFAH.

Med "arbeidsprosessperspektivet" var viktig å få tak i de sosiale relasjonene som fantes på bedriften. Med dette utgangspunktet ble ikke arbeiderne sett på som en homogen blokk i mot ledelsen, tvert i mot ble det vist at denne blokka satt sammen av en rekke mindre grupper som ofte stod i "spenningsfylte og forskjellige relasjoner til hverandre så vel som til grupper innenfor "den andre blokka." ¹⁰ Disse mindre arbeidergruppene kunne hevde sine interesser og krav ofte i motsetning til de andre gruppene innen arbeiderkollektivet.

Disse undersøkelsene har også vist at de mindre gruppenes krav og interesser i stor grad var styrt av den posisjonen de hadde i arbeidsorganisasjonen. Arbeideradferden kan imidlertid ikke leses rett ut av denne posisjonen, den ble gjerne modifisert på bakgrunn av forhold på bedriften eller gjennom påvirkning utenfra. I sin hovedoppgave *Skipsbygging, jernarbeidere og faglig kamp* skriver Hans Jakob Ågotnes dette "Ein kan ikkje forstå det som skjer i bedriften uavhengig av utviklinga på organisasjonsplan. Måten partane oppfattar sin situasjon på, er avhengig av dei *organiserte samanhengane* dei inngår i." ¹¹ Både Ågotnes og Bjørnson trekker inn dette nivået i sine analyser, mens Jøssang gjør dette i liten grad. Videre hevder Ågotnes at "Mekanismane på *arbeidsmarkedet* gjorde derfor at slike arbeidarar (erfarne fagfolk TH) kunne stille vilkår når dei tok arbeid." ¹² Forholdene på arbeidsmarkedet var av stor betydning for den faglige ageringa. Men også helt lokale forhold på den enkelte bedriften kunne påvirke arbeidernes adferd. Lars Gaute Jøssang fant i sin hovedoppgave *Arbeidsprosessar og arbeidarpolitikk ved Stavanger Electro Staalverk A/S 1913-1931* at forholdet mellom arbeidere fra det lokale miljøet på Jørpeland og innflytterne fikk stor innflytelse på arbeidernes agering. ¹³ Forskinga har også vist at enkelte grupper fikk ivaretatt sine interesser på en bedre måte enn andre. I mye av det som tidligere er skrevet om arbeiderbevegelsen har forfatterne gått ut fra "at arbeiderklassen var en enhet, og framfor alt at det var

¹⁰ Ø.Bjørnson : *Den nye arbeidsdagen ...* op.cit s.12.

¹¹ H.J.Ågotnes op.cit s.7

¹² Ibid s.7.

¹³ L.G.Jøssang op.cit s.165.

"naturlig" for arbeiderne å opptre solidarisk og innta en kampstilling til arbeidsgiverne." ¹⁴ Disse undersøkelsene har vist at solidariteten blir skapt under visse historiske vilkår og at fenomenet således må forklares empirisk og ikke tas for gitt. Med arbeidsprosessen som utgangspunkt var det viktig å se på relasjonene mellom de ulike gruppene i arbeiderkollektivet og til "utenforstående" instanser som arbeidsmarkedet og arbeiderne og arbeidsgivernes organisasjoner.

Før denne oppgavas posisjon i forhold til denne nyorienteringa tas opp vil det bli redegjort for to sentrale begrep i oppgava. Med *arbeidsprosess* menes her de arbeidsoperasjoner som må utføres for at et produkt skal bli ferdig. I hver av disse arbeidsoperasjonene benytter arbeideren produksjonsutstyr til å omforme arbeidsgjenstander. De måtte da bruke sine kunnskaper og erfaringer for å kunne løse de arbeidsoppgavene de stod ovenfor. ¹⁵ Gjennom en slik analyse kan en også få fram hvordan arbeidet var organisert. I begrepet *arbeidsorganisasjon* inngår både den horisontale og vertikale deling av arbeidet mellom utøverne i gruppa og den vertikale deling av arbeidet mellom ulike nivåer i bedriftsorganisasjonen. ¹⁶

Også i denne oppgava danner en arbeidsprosessanalyse grunnlaget for analysen av den faglige politikken. En arbeidsprosessanalyse kan nøste opp de ulike interessene forskjellige grupper har, enten faggrupper (sveis, rør osv) eller statusgrupper (fag-, spesial eller hjelpearbeider). Disse interessene vil de ulike gruppene søke å fremme i VK. I VK-styret satt representanter for de ulike gruppene. Imidlertid blir ikke interessene/kravene som dannes på gruppenivå analysert. Gruppestyrene i VK skulle fungere som "minifagforeninger" for de medlemmene som sokna til gruppa. De skulle fange opp signal fra medlemmene som de gjennom gruppetillitsmannen skulle bringe videre til styret i VK. Imidlertid viser det seg at disse gruppestyrene har etterlatt seg lite materiale og det lille som eksisterer har ikke gjort noen analyse mulig. Arbeidsrutinene til de ulike styrene ser ut til å variert. Aktiviteten ser også ut til å ha vært avhengig av hvem som fungerte som gruppetillitsmann (den valgte var også automatisk formann i gruppestyret). I mange grupper foregikk kontakten mellom medlemmer

¹⁴ Edvard Bull d.y. : *Arbeidermiljø under det industrielle gjennombrudd*, Oslo 1958, s.5.

¹⁵ Ø.Bjørnson : *Den nye arbeidsdagen ...* op.cit s.12.

¹⁶ Ibid s.12.

og tillitsmann og internt i gruppestyret muntlig og uformelt. Siden dette materialet mangler finnes *ikke* den direkte kontakten mellom arbeidsprosessene og den faglige politikken. En analyse av VKs faktiske politikk, med stadige blikk tilbake på arbeidsprosessene, vil i stor grad kunne avdekke gruppenes evne til å fremme og få gjennomslag for sine krav/interesser. Imidlertid vil ikke en slik undersøkelse avdekke gruppestyrenes faglige utspill i samme grad som et materiale på gruppenivå. I mangel av dette materialet vil imidlertid annet materiale, som klubbstyreprotokollene, medlemsbladene og intervjuene, kaste lys over de utspillene gruppene kom med.

Også de vertikale relasjonene innen organisasjonen viser seg å være langt mer komplekse enn bare et forhold mellom VK og ledelsen. En lang rekke ulike funksjonærgrupper ønsket også å fremme sine interesser på ulike måter. En kan heller ikke se bort fra at de tillitsvalgtes politiske basis kan ha innvirkning på den faglige politikken. Hittil har VKs relasjoner til forhold på bedriften blitt trukket fram. Men det er også viktig å trekke fram forhold utenfor bedriften som hadde stor betydning for den faglige politikken og som ikke lå innenfor forhandlingssystemet. I en særstilling her står situasjonen på arbeidsmarkedet. Her er det imidlertid viktig å skille det generelle arbeidsmarkedet fra det bransjespesifikke, fordi situasjonen her kunne være svært ulik. Men også forhold i reproduksjonssfæren kan virke inn på den på den faglig politiske linja.

At fokus blir satt på relasjonen mellom faglig politikk og arbeidsprosessene medfører *ikke* at andre relasjoner blir sett på som betydningsløse. Den faglige politikken blir fastlagt gjennom et *samspill* av en rekke relasjoner. Den situasjonen verftet var i på midten av 70-tallet og de opplysningene kildematerialet gir tyder på at endringene i arbeidsprosessene fikk stor betydning for den faglig politikken. Imidlertid er ikke relasjonene mellom VK og de ulike aktørene, i det forhandlingssystemet VK var en del av, utelatt fra framstillinga. I de ulike periodene er aktørenes standpunkter, særlig i lønnspolitikken, blitt trukket inn. Også forholdene på arbeidsmarkedet blir trukket inn i den faglig politiske delen.

OPPBYGGINGA AV OPPGAVA.

Undersøkelsen starter i 1970. SV hadde da kommet godt i gang med bygging av VLCC båter eller såkalte "super-tankere", båter med en tonnasje på 220.000 tdw. At undersøkelsen ikke tar for seg bedriften fra den ble etablert etterlater seg et behov for å skissere den utviklinga bedriften hadde gjennomgått før min analyse

starter. Bedriftens utvikling fram til 1970 blir summarisk foretatt i kapittel 1. I dette kapitlet blir også forutsetningene for etableringa av et storverft på Stord antyda. Det er derfor naturlig at forholdet mellom SV og Stord kommune blir belyst nærmere i dette kapitlet. Kapittel 2 i del 1 omhandler de endringene i produksjonskonteksten som verftet gjennomgikk som følge av omstillinga til produksjon for oljeindustrien. Hva årsaken til disse endringene var og de følger dette fikk for SV er de bærende problemstillingene i kapitlet.

I del 2 blir virkningene av endringene i produksjonskonteksten analysert for produksjonen. Her blir det foretatt en arbeidsprosessanalyse med utgangspunkt i produksjonen av VLCC båter. I analysen blir endringene som følger omstillinga sett i forhold til den tidligere produksjonen av båter. Imidlertid er produksjonen på et verft så kompleks at av hensyn til arbeidsmengden, måtte det velges ut noen faggrupper som analysen ble konsentrerte om. Her falt valget på sveise- og rørfaget. Produksjonen av en båt kan deles opp i to separate arbeidsprosesser, skrogbygging og utrustning. Dette har vært bestemmende for kapittelinndelinga i denne delen. Del 2 består av i alt tre kapitler hvorav to av de omhandler skrogbygginga, mens det siste omhandler utrustninga. Skrogbygginga blir behandla etter hvor produksjonen foregår, et kapittel omhandler skrogbygginga i plateverkstedet og et omhandler skrogbygginga i dokken.

Del 3 utgjør et forsøk på å analysere VKs faglige politikk i perioden 1970-83. Analysen søker å sette den faglige politikken i relasjon til den produksjonen verftet hadde og til de endringene som foregikk der. Imidlertid må den faglige politikken også relateres til det forhandlingssystemet som VK er en del av og til de aktørene som finnes i dette systemet.

Del 3 åpner med en behandling av to nødvendige forutsetninger for en analyse av den faglige politikken. I innledinga er det et utsyn over den økonomiske utviklinga i Norge i den aktuelle perioden, med særlig vekt på verftsindustrien. I kapittel 6 er det en gjennomgang av VKs organisatoriske apparat og de tillitsvalgte. I de neste kapitlene, 7, 8 og 9, analyseres den faglige politikken kronologisk fra 1970-83. At perioden deles i tre bolker hviler på hendelser i produksjonen på verftet. Fram til 1975 produserte skipsbyggeriet utelukkende VCLL båter. Fra 1975 overtok imidlertid produksjon av offshoreinstallasjoner som hovedbeskjeftigelse. At det settes et skille i 1978 kommer av den krisa verftet dette året ble drevet inn på grunn av mangel på oppdrag. Denne hendelsen setter både sluttstrek for en periode med meget høy aktivitet på SV samtidig som den forandrer de ansattes forventninger til hva offshoreindustrien kunne gi verftet av oppdrag. Krisa arbeida verftet seg relativt raskt ut av, men hendelsene i 1978

satte dype spor i organisasjonen og de ansatte. Stord Verft etablerte seg på 80-tallet som et rent offshoreverft. At verftet igjen ble konkurransedyktig på pris og på tekniske løsninger på de store oppdragene, blir stadfesta ved at verftet på 80-tallet erobret en rekke store kontrakter i konkurranse med verft både i Norge og i utlandet. Det faller derfor naturlig å avslutte oppgava etter at verftet i 1983 fikk den første av en rekke kjempekontrakter, på Gullfaks "A"-plattformen.

KILDER.

Oppgava bygger på et omfattende kildemateriale, både skriftlige og muntlige. Ulike framstillinger av forskjellig art er også blitt brukt. De forskjellige delene av oppgava hviler i høy grad på forskjellig typer kilder og framstillinger. Her vil bli gitt en liten oversikt over det kildematerialet som de ulike delene bygger på og hvordan materialet er benytta.

Del 1 er for en stor del et historisk riss over verftets utvikling fra 1945 og fram til 1970 og forutsetningene for denne utviklinga. Denne delen bygger overveiende på skriftlige og trykte kilder og framstillinger. Framstillinga av bedriftens utvikling er skrevet på grunnlag av stoff henta fra verftets eget interne blad "Systemposten". Dette har kommet ut regelmessig med to til tre nummer hvert år siden 1945. Årgangene fra 1950 til 1985 er blitt systematisk gjennomgått. Imidlertid er det også brukt muntlige kilder og da i form av intervju. Stoffet om Stord kommune er henta fra lokalhistoriske framstillinger. Kapittelet 2 omhandler de endringene i produksjonskonteksten som SV ble tvunget til å gjennomføre etter omstilliga til produksjon for oljeselskapene i Nordsjøen. Dette kapittelet bygger på en hovedfagsoppgave i Administrasjon- og Organisasjonsvitenskap, skrevet av Torvald Sirnes. Hans oppgave omhandler de organisjonsmessige endringene Haugesund Mek. Verksted ble tvunget til å gjennomføre ved en liknende omstilling. Framstilling hans danner grunnlaget for den måten stoffet i dette kapittelet er behandla på.

Del 2, som består av en arbeidsprosessanalyse, er skrevet hovedsaklig på grunnlag av en rekke intervjuer. Informantene i disse intervjuene var alle knytta til SV, enten ved at de fortsatt arbeidet på verftet eller at de tidligere hadde gjort det. Intervjuene ble foretatt på arbeidsplassen og hadde form av temaintervjuer. De fleste informantene ble det opptetta kontakt med gjennom VK. Imidlertid ble det etterhvert ble det også knyttet kontakt med informanter på andre måter enn gjennom VK. Siden oppgava ble skrevet på SV var det mulig å følge opp de lengre intervjuene med korte oppfølgingsintervjuer eller uformelle samtaler om

spesielle temaer som det var ønskelig å få utdypa. I det hele tatt hadde arbeidet på verftet preg av en form for deltakende observasjon. SV stilte en arbeidsplass til disposisjon vegg i vegg med klubbkontoret. Gjennom daglig kontakt med klubbkontoret var det mulig å danne seg et inntrykk av arbeidet her, av hvordan diskusjonene gikk og av miljøet på klubbkontoret. Dette brakte meg også ofte i kontakt med personer som jeg kunne prate uformelt om spørsmål knytta til materialet mitt. Når det gjelder opplysningene som framkom i disse uformelle samtalene er disse søkt stadfesta gjennom mer formelle intervjuer som ble tatt opp på bånd ved seinere anledninger. Etter at arbeidet med oppgava kom i gang satte også VK ned et lite utvalg på tre personer som skulle følge opp mitt arbeid. Medlemmene i utvalget fikk etter hvert som stoffet ble skrevet ut tilgang til det og kunne da komme med kritiske kommentarer til det som var skrevet. Utvalget har på tross av lav møtefrekvens vært gjennom alt stoffet i oppgava. Siden framstillinga bygger på ialt 17 relativt lange intervjuer, totalt 20-22 timer, har det ikke vært mulig å skrive intervjuene ut pga manglende kapasitet. I noteapparatet henvises det derfor til intervjunummer, båndets side og til et båndnummer som angir en omtrentlig plassering på båndet. Med et slikt utvalg av informanter har det vært mulig å få stadfesta opplysninger fra et intervju gjennom et nytt intervju med en annen person. Kryssjekking har også vært mulig mot skriftelig materiale slik at pålitelighetene i intervjuene er god.

Intervjumaterialet er brukt spesielt mye i arbeidsprosessanalysen. Tidligere undersøkelser har vist at informantenes troverdighet er høy også når det gjelder data om arbeidsprosesser.¹⁷

I den siste delen bygger framstillinga i stor grad på ikke trykte, skriftlige kilder sjøl om det også her er benytta muntlige kilder. Det er nytta en rekke ulike kilder. I arbeidet med oppgava har bedriften og VK stilt til disposisjon; møteprotokollene for verkstedklubbens styre og medlemsmøter, for bedriftens styre, for bedriftsutvalget, for arbeidsutvalgene, for arbeidsmiljøutvalget og for noen gruppestyrer. Også korrespondansearkivet til verkstedklubben har blitt benytta. Videre er rundskriv fra og medlemsbladet til NJ&MF systematisk blitt gjennomgått for den aktuelle perioden. Mindre systematisk er imidlertid gjennomgangen av rundskriv fra MVL og NAF. VKs egne interne blader "Klubbavisa" og seinere også "Klubbnytt", samt SVs "SV-nytt", som seinere ble omdøpt til "SV-informasjon" (i noteapparatet er SV-nytt brukt), er også systematisk gått gjennom. Sjøl om møtereferatene i styreprotokollene til VK er knappe har dette vært en hovedkilde til framstillinga. Siden det har vært mulig å intervjuer eller snakke med en rekke av de sentrale personene i VK's styre i den aktuelle perioden, har det ikke vært vanskelig å få tak i utfyllende kommentarer til den knappe møteprotokollen.

Opgava bygger på et omfattende statistisk materiale. Dette materialet er blitt stilt til disposisjon av SV og de har også ytt hjelp i de tilfellene det var nødvendig. Det statistiske grunnlaget for tabellene er kommentert i oppgava dersom tallene fra SV er bearbeida. Direkte utdrag fra SVs statistikker er imidlertid bare merka; "intern statistikk SV".

Opgavas samtidshistoriske preg har gjort at det ikke har vært mulig å støtte seg til oversiktsverk eller litteratur som trekker opp utviklingslinjer gjennom hele perioden. For å trekke opp linjene i den økonomiske utviklinga, i LOs økonomiske politikk osv er det blitt benytta en rekke kilder. Det teoretiske grunnlaget for oppgava er for en stor del henta i AHS sine publikasjoner. En fullstendig litteraturliste er plassert bak noteapparatet til oppgava.

Kildekritisk er nok den nære tilknytninga til det objektet oppgava behandler noe betenkelig. Under arbeidet med oppgava har jeg nærmest daglig vært i kontakt

¹⁷ *Knut Kjeldstadli* : "Kildekritikk" i B.Hodne, K.Kjeldstadli og G. Rosander (Red) : *Muntlige kilder. Om bruk av intervjuer i etnologi, folkeminnevitenskap og historie*. Oslo 1981, s.70.

med personer som stod sentralt i VK i den perioden som behandles. I tillegg har et utvalg, som bestod av personer som sjøl hadde opplevd omstillinga, gitt kommentarer til oppgava. Imidlertid har ingen av disse lagt seg opp i hvordan oppgava skulle vinkles eller på annen måte blanda seg inn i arbeidet med oppgava. De har kommet med en rekke nyttige kommentarer om konkrete forhold på verftet. At dette seinere kan ha påvirket de slutningene som er trukket er klart, men da bare som en liten del av et stort puslespill som utgjør helheten. Uten tvil har denne nære tilknytninga til verftet gjort det mulig å få mere ut av materialet enn det som ellers hadde vært mulig.

DEL 1. FRA SILDOLJEPRODUKSJON TIL PRODUKSJON AV OFFSHOREINSTALLASJONER.

INNLEDNING.

Denne første delen består av to kapitler. I det første kapitlet trekkes hovedlinjene i utviklinga av SV opp, fra 1945 til ca 1970. Utbygginga av bedriften skjedde meget raskt. Det første nybygget som ble levert etter krigen var en såkalt "sjøbuss" på 182 brt. I 1972 leverte SV den 285.000 dwt store supertankeren "Fabian" til rederiet Hilmar Reksten. Det legges i kapitlet vekt på å få fram hva som skjedde med anlegget og med byggemetodene. Endringene i arbeidsprosessene og i arbeidsoperasjonene for enkelt grupper vil bli behandla i noen grad, men ikke analysert. Disse endringene kunne vært tema for en egen undersøkelse, men ligger i tid utenfor denne oppgavas grenser. A/S Stord, seinere SV, etablerte sin virksomhet og utvikla denne under endel gitte rammefaktorer. Det var disse faktorene som fikk eierne av Aker Mekaniske Verksted (AmV) i Oslo til å kjøpe opp 50% av aksjekapitalen i A/S Stord i 1956. Her trekkes spesielt to forhold fram som var av stor betydning for "den nye" bedriften på "Kjøtteinen", muligheten for å skaffe arbeidskraft til produksjonen og kommunens forutsetninger og vilje til å legge forholdene til rette for en slik stor arbeidsplass. Andre faktorer som mulighetene for bedriften til å ekspandere og den geografiske beliggenheten, var også av stor betydning for at AmV valgte å satse på A/S Stord. Men dette var faktorer det var lettere å beregne fordi de lå fast. De faktorene som trekkes fram endra seg imidlertid over tid. De endringene som inntraff i disse rammefaktorene vil bli skissert i kapitlet.

Ved årskiftet 1973/74 kom de første mørke skyene fram på en himmel som tidligere på 70-tallet hadde vært skyfri for skipsverftene. De mottok en rekke kanselleringer av byggeoppdrag som skulle sikre drifta og sysselsettinga i andre halvdel av 70-åra. På SV ble ialt 11 båter, på 285.000 tdw eller 370.000 tdw, kansellert i denne perioden. Denne ordremengden, om den hadde blitt bygget, hadde sikra verftet arbeid fram til 1979. Med kanselleringene måtte SV sikres andre byggekontrakter dersom drifta ikke skulle stanse. Akergruppa (AG), som SV var en del av, hadde allerede tidlig på 70-tallet etablert seg leverandør av installasjoner til oljeselskapene som opererte i Nordsjøen. AG fikk derfor relativt raskt skaffet SV oppdrag for oljeselskapene som erstatning for de kansellerte båtene. Vinteren 1975 inngikk AG en kontrakt om bygging av dekket til Statfjord "A"-plattformen på SV. SV gikk i 1975 inn i en periode med mange og store oppdrag for oljeselskapene. Verftet fikk kontrakter med ELF (Frigg), Philips

(Albuskjell) og Shell (Dunlin "A", Cormorant "A" og Brent "C"). Disse oppdragene ble avslutta i 1977/78.

I kapittel 2 i denne delen vil de generelle kjennetegnene ved produksjonskonteksten på offshoreverftene trekkes fram og denne vil kontrasteres til produksjonskonteksten for den båtproduksjon som verftene tidligere hadde. Med produksjonskontekst menes her verftsorganisasjonens totale virksomhet og struktur. Dette er nødvendig for å få fram de endringene i produksjonen som omstillinga tvang gjennom. Endringene ble ikke gjennomført etter ønske fra verftsledelsen, men etter krav som kundene satte fram. Imidlertid er det også nødvendig å veksle mellom en generelle beskrivelse av offshoreverftene og en beskrivelse av spesielle trekk ved produksjonen på SV. Sjøl om rammevilkåra for bransjen var like, varierte rammevilkåra for de enkelte offshoreverftene sterkt. Særlig fikk de ulike verftenes konserntilknytning stor betydning for i hvilken grad verftene måtte endre de ulike produksjonsavsnittene eller avdelingene under omstillinga.

KAPITTEL 1.FRA SILDOLJEPRODUKSJON TIL STORSKIPSBYGGING

I 1919 ble det satt i gang prøvedrift ved Stord Sildoljefabrikk. Mannen bak denne bedriften var Th. Onarheim. Bedriften ble anlagt sør på Stord i "Killingvikjo" godt skjerma av Kjøtteinståno og Eldøyane. Produksjonen i den første tida var beskjedent. I jubileumsnummeret av systemposten ved 30-årsjubilet i 1949 kunne Onarheim fortelle at produksjonskapasiteten i den første tida var 30-35 sekker sildemel pr. skift ¹⁸ På skiftet gikk det da 7 mann. Konjunktorene på 20-tallet førte imidlertid sildoljefabrikken til Onarheim inn i store økonomiske problemer. Onarheim skrev i boka si "*Min tørn*" dette om de økonomiske problemene faren fikk med bedriften;

"I 1923 var det umulig å få bud på sildoljen, og vi måtte bare lagre. Melet kunne en få selge for kr. 65,- pr. sekk, men Salgsentralen advarte mot salg, og vi ble som de fleste andre liggende inne med produktene. Til slutt var man delvis nødt til å selge. Krakket i Tyskland (som var hovedmarkedet for fabrikkens produkter TH) kom, og jeg husker vi leverte 250 fat olje som vi fikk betaling for i mark som ble helt verdiløse. Det var ofte tilløp til panikk både i bank- og forretningskretser, situasjonen var fullstendig uoversiktlig. Kaptein Onarheim kjempet hardt for å redde fabrikkens lokale bankforbindelse som kom i vanskeligheter, og ikke kunne gi den nødvendige kreditt som var påkrevet, var konkurs ikke til å unngå, og det ble nødvendig å søke etter nye utveier til å skaffe kapital." ¹⁹

Redningen for bedriften ble forretningsmannen Sigfrid Bartz-Johannessen fra Bergen. Han gikk inn med frisk kapital i fabrikkens aksjeselskap og dermed kunne drifta fortsette, men nå som aksjeselskap. Bartz-Johannessen ble sittende med 80% av aksjene, mens Onarheim hadde resten. Om den videre driften skriver Jacob Gullberg dette i Jubileumsskriftet til Stord kommune ;

¹⁸ Systempostens jubileumsnummer 1979, s.9.

¹⁹ Onarheim : *Min tørn*, Gyldendal Oslo 1984, s.24.

"Denne fabrikk hadde på grunn av det rike vintersildfiske bra arbeidsvilkår trass dei vanskelige tidene, og ekspanderte sterkt i denne perioden (fram til andre verdenskrig TH). Sildoljefabrikken var betre tilpassa yrkesstrukturen i kommunen enn Stordø kisgruber. Medan gruvene for ein stor del måtte satsa på arbeidskraft utanfrå, kunne sildoljefabrikken nytta seg av den arbeidskrafta som var på staden. Drifta var sterkt sesongprega, med sterkast aktivitet om vinteren. Det høvde godt for småbrukarar som trong eit arbeid utanom bruket. Dei kunne skaffa seg tilleggsinntekter i den tida det var minst å gjera på bruket. *Dermed blei ikkje overgangen til industriarbeid så stor* (Uthev. TH)." ²⁰

Produksjonen på "sildoljen" som bedriften ble kalt blant folk, fikk utover på 30-tallet ei stadig større betydning for kommunen som en av de største arbeidsplassene her.

"Allerede før 1930 finner vi begynnelsen til det som skulle bli et verdenskjent mekanisk industri- og storskipsverft. Fra først av var det bare nødvendig med verkstedkapasitet for reoperasjon på eget anlegg, men denne virksomheten ble forholdsvis raskt utvidet til også å omfatte produksjon av forskjellig slag." ²¹

skrev Onarheim blant annet om fabrikkens videre utvikling. Utover i 30-åra ble de store sesongsvingningene et stadig større problem for ledelsen. For å skaffe mer helårsarbeid til arbeiderne ble det utvikla planer for å utvide verkstedet til et skipsverft for bygging av båter i stål. ²² I 1938 ble drifta ved fabrikk utvida til også å omfatte reparasjon og småskipsbygging. Dette året stod det første plateverkstedet med spanteplan og skipsbyggermaskiner klar og den første beddingen ble også ferdigstilt dette året. Beddingen hadde en lengde på 130 fot. ²³ Denne delen av virksomheten fikk etter krigen en stadig viktigere plass i bedriften, som etter Bartz-Johannessens overtakelse fikk navnet A/S Stord. Om dette skrev Onarheim: "Krigstiden forandret ledelsens syn på fremtidige

²⁰ Jacob Gullberg : *Stord kommune 1837-1987*, utgiver Stord Kommune 1987, s.37.

²¹ Onarheim op.cit s.25.

²² Gullberg op.cit s.46.

²³ Systemposten nr.3/58, s.2.

markedsmuligheter. I de to siste krigsår ble det planlagt et moderne skipsbyggeri med en kapasitet på to-tre stålskip pr år i klassen opp til 200 fots lengde." ²⁴

Hvilke produkter satset A.S.Stord på etter krigen?

Også etter krigen satset bedriften på sildolje og sildemelproduksjon, men verkstedets betydning for bedriften økte raskt. Dette viste seg ikke minst på anleggene som ble radikalt utvidet. Onar Onarheim, som i 1948 overtok som direktør for A/S Stord, skrev dette i Systemposten om utvidelsene av anlegget rett etter krigen;

"Etter siste krig ble den begynnelse som var gjort i 1938 betydelig forbedret og komplettert, slik at en kunne si her var et bra, moderne små-skipsbyggeri - 2 beddinger med kapasitet opp til ca. 180' lange skip. Sjøbussen "Midthordland" ble levert som første skip fra "det nye verftet" i 1947." ²⁵

Det ble også opprettet en sildoljemaskineriavdeling i 1943. ²⁶ Denne avdelinga var igjen delt i to underavdelinger, avdeling for sildoljemaskiner og avdeling for skipsmaskiner og rørlegging. På avdelinga for sildoljemaskiner ble det maskinert og bygd sildolje- og fiskemelmaskiner. Denne avdelinga utførte også arbeid for skipsavdelingen. I Systemposten nr.2/51 under vignetten "Fra arbeidsplassen" stod mellom annet dette om denne avdelinga: "Tilsammen arbeider ved disse avdelingene ca. 60 mann, foran vintersildsesongen som oftest noen flere. Og det trenges, for da har vi det alltid forrykende travelt." ²⁷ På avdeling for skipsmaskiner og rørlegging var arbeidsoppgavene knytta til skipsbygginga. Denne avdelinga tok seg av utrustningsoppgaver på båtene som ble bygd.

A/S Stord hadde i begynnelsen av 50-åra tre hovedavdelinger, a. avdeling for sildolje- og sildemelproduksjon, b. avdeling for maskinproduksjon, maskininstallering og rørlegging og c. avdeling for skipsbygging. Videre i

²⁴ Onarheim op.cit s.102.

²⁵ Systemposten nr.3/58, s.2.

²⁶ Onarheim op.cit s.106.

²⁷ Systemposten nr.2/51, s.26.

oppgava vil jeg ta for meg utviklinga av skipsbyggeriet.

Ble anlegget videre utviklet etter at de to beddingene stod klare i 1947?

I Systemposten nr.3/51 skrev styremedlemet Chr. Bartz Johannessen blant annet dette:

"Så usikkert som det alltid har vært for skipsbyggingsindustrien i Norge, har det ikke vært så lett å ta bestemmelsen om å legge ned ytterligere kapital på verkstedsdriften. Det er imidlertid så mange tungtveiende ting som taler for en slik utvidelse at vi fant det riktig å gå i gang. Det som veiet tyngst var mulighetene for beskjefligelse ved det nåværende verksted. Vi kan jo i dag ikke bygge båter lenger enn 180 fot. I denne klasse er det sikkert et stort behov til stede både for fiskebåter og kystbåter, men så vanskelig som finansieringsmulighetene er, kan vi ikke lenger regne med kontraheringer av disse båter, slik at de vil sikre oss jevnt arbeid i tiden framover ... For et verksted som kan bygge 4000 tonnere er det derimot konkurransen mindre, da nesten samtlige verksteder som tidligere var basert på bygging i denne størrelse nå har utvidet og er bundet til bygging av langt større båter i tiden framover." ²⁸

I dette innlegget begrunna Bartz Johannessen hvorfor det var nødvendig for A/S Stord å utvide den ene beddingen. Hovedårsaken var at markedsutsiktene for denne størrelsen båter, opp til 4000 tonn, var langt bedre enn for mindre båter. Imidlertid sikra verftet seg også muligheter for bygging av slike små båter gjennom å beholde en av de gamle "små"-beddingene. Den første båten som ble sjøsatt fra den nye beddingen var M/T "Richart Amli" den 28.6.53. Ikke bare nye beddinger kom til, men platehallen og sveiseplanene ble også utvida. Nye kraner med stor lasteevne i forhold til de gamle kranene kom til. Tegningene over verkstedsområdet etter ombygginga i 1951-53 viser at materialflyten på den nye anlegget som var knytta til den nye beddingen, var tillagt stor vekt. ²⁹ Fra materialene ankom verftet til sammenstillinga ute på beddingen hadde anlegget kraner som fraktet stålet først til lageret, deretter gjennom platehallen, sveiseplanet og mellomlageret før de endte opp på beddingen.

²⁸ Systemposten nr.3/51, s.4.

²⁹ Systemposten jula-51, s.20-21.

Tok A/S Stord i bruk nye produksjonsmetoder i forbindelse med denne utvidelsen av anlegget?

Tradisjonelt var det den "beddingsentrerte" byggemetoden som dominerte norsk skipsbygging i mellomkrigstida og i de første etterkrigsåra. Det som kjennetegnet denne byggemetoden var at det fleste arbeidsoperasjonene ble foretatt på beddingen, mens lite arbeid ble lagt til platehallen. Etter at tegnekontoret hadde tegnet båten ferdig gikk tegningene ned til avslagningsavdelinga hvor de måtte "tegne ut de delene til båtene som skal lages i stål i full størrelse. Dette gjør vi på grunnlag av de ståltegningene som vi får fra tegnekontoret." ³⁰ På grunnlag av disse malene ble da først spantene og siden stålplatene forma til. Derfra gikk stålet ut på beddingen hvor sammenføyningsarbeidet ble foretatt. Metoden som her ble brukt var klinking. I sin avhandling om Aker Mekaniske verksted (AmV) i Oslo skriver H. With Andersen (HWA) dette om innføringa av seksjonsbygging som var den byggemetode som stadig flere norske verft innførte:

"I 1955 skulle vi tro at utstyret for seksjonsbygging sto ferdig i og med sveisehallen. Men alt i 1956 ble det lagt om til optisk merking og i 1957 ble det anskaffet enda en 25 tonns kran slik at seksjons- størrelsen nå kunne økes til masimalt 50 tonn ved å bruke to kraner."³¹

Her knytter HWA innføringa av dette produksjonssystemet til innføring av optisk merking, til bygging av sveisehall og til en vesentlig økning av krankapasiteten. Etter utvidelsen av skipsbyggeriet på A/S Stord 1951-53 ble nettopp krankapasiteten økt vesentlig. På den store nye beddingen ble krankapasiteten på hele 18 tonn med to kraner. ³² Optisk merking ble også trolig satt i gang i forbindelse med byggingen av M/T "Richart Amli".

I Systempostens julenummer for 1955 ble optisk avslagning besøkt under vignetten "fra arbeidsplassen". Her het det blant annet:

"Alle som kjenner det minste til skipsbygging, vet at avslagningen og merkingen er et helt uunnværlig ledd, enten man benytter systemet med tremahler

³⁰ Systemposten nr.3/51, s.11.

³¹ Håkon With Andersen (HWA) : *Fra det britiske til det amerikanske produksjonsideal*, Trondheim 1986, s.211.

³² Systemposten nr.2/53, s.17.

eller det mer moderne optiske system. Dette siste er som de fleste av "Systempostens" lesere vil vite tatt i bruk ved verkstedet her, allerede for flere år siden, *som det første i landet* (Uthev. TH)." ³³

Optisk merking gjorde det mulig å overføre tegningene fra tegnekontoret direkte på stålet uten å gå veien om å lage maler i tre. Det ble også bygd i forbindelse med utvidinga av beddingen et sveiseplan med tak og brokran over. A/S Stord gikk trolig over til å bygge seksjoner på den første båten som ble bygd på den nye beddinga. I allefall var denne metoden i bruk på dette nybygget. ³⁴ Dersom en sammenligner A/S Stord med de store verftene i Norge på denne tida var verftet raskt ute med å tilpasse seg den nye byggemetoden. Som sitatet fra HWA over viser var AmV seinere ute med å innføre denne byggemetoden enn det A.S Stord var.

Også når det gjalt innføring av den nye sammenføyningsmetoden, sveising, var A/S Stord raskt ute med å la denne metoden bli den dominerende sammenføyningsmetoden i produksjonen. På spørsmål fra Systemposten kunne driftsingeniør Ellefsen svare at M/T "Richart Amli" var "helsveist med klinket spant i for- og akterskipet." ³⁵ De store verftene i Norge var nok noe tidligere ute enn A/S Stord, men dersom en sammenligner igjen med AmV kom bruken av denne metoden først på 50-tallet til å bli den dominerende sammenføyningsmetoden. Av de norske verftene var Fredrikstad Mekaniske Verksted nok det verkstedet som først tok i bruk sveising som den viktigste sammenføyningsmetoden. Dette skjedde på slutten av 40-tallet. ³⁶ Slik at når A/S Stord leverte sin første helsveiste båt i 1953 må dette sies å være meget tidlig for et verft av denne størrelsen.

Etter ombygginga av A/S Stord i 1951-53 stod verftet fram som et meget moderne verft som hadde tatt i bruk de mest avanserte byggemetodene som fantes. Imidlertid hadde verftet bare en kapasitet på båter opp til 4000 tonn slik at det ikke var blant de største verft i landet. Verftet beholdt tross bygginga av den nye beddinga en av de gamle beddingene helt til 1957. Denne beddinga ble brukt

³³ Systemposten jula-55, s.16.

³⁴ Systemposten 2/53, s.17.

³⁵ Systemposten nr.3/51, s.16.

³⁶ HWA op.cit s.167 ff.

bygging av mindre båter og på denne beddinga fortsatte bygginga etter den gamle beddingsentrerte byggemetoden, også kalt plate til plate metoden.³⁷

Hva førte endringene i arbeidsprosessene til for jernarbeiderne på A/S Stord?

Endringene i arbeidsprosessen fikk nok størst konsekvenser for de tidligere sammenføyningsarbeiderne, klinkerne og motholderne. For disse gruppene førte omstillinga til at det arbeidet de tidligere hadde utført ble pressa ut av arbeidsprosessene. Andre arbeidsoperasjoner overtok det de tidligere hadde utført. Sammenføyningsarbeiderne arbeida i lag som bestod av klinker, motholder, naglelanger og naglevarmer. Hjelperne naglevarmerne og naglelangerne måtte sørge for at klinkerne fikk nagler som holdt rett temperatur og kom på rett tidspunkt. Motholderne måtte sørge for at nagla satt riktig før klinkerne begynte sitt arbeid og de måtte sørge for mothold når klinkerne slo. For A/S Stord ble ikke overgangen til sveis på de store båtene et farvel til andre sammenføyningsmetoder. Den minste beddingen ble beholdt til 1957 og her fortsatte produksjonen etter samme mønster som tidligere. Behovet for klinkere og motholdere var tilstede ennå noen år etter at verftet hadde begynt å bygge helsveiste båter. Sveising var en mer rasjonell arbeidsmetode enn klinking. Klinkerne var avhengige av en rekke hjelpere, mens sveising var et enmannsarbeid. Innen sveisefaget var det heller ikke så skarpe skiller mellom hva den enkelte kunne utføre av arbeid som det var mens klinking ble brukt. Dette gjorde det mulig for langt flere etter hvert å delta i sammenføyningsarbeidet.

³⁷ Tor Resser : *Stord*, eget forlag Stord 1986, s.74.

For de andre gruppene i produksjonen førte ikke den nye produksjonsmetoden til vesentlige endringer i arbeidet. Imidlertid økte bruken av kraner som gjorde at jernarbeiderne slapp mange av de tunge løfta de tidligere hadde. Det fysiske slitet ble gjennom denne endringa mindre fordi transporten av stålet ble lagt til de mekaniserte transportinnretningene i verkstedet i større grad enn tidligere. Mye av produksjonen ble dessuten flyttet under tak siden deler av sammenføyningsarbeidene kunne foretas her.

I forbindelse med ombygginga av A/S Stord i perioden 1951-53 ble ikke bare anlegget utvidet, men hele byggeprosessen ble lagt om. Det ble lagt opp til en mer rasjonell drift. Konsekvensene for arbeiderne var at de fikk mindre fysisk slit enn tidligere. For klinkerne og motholderne betød denne innføringa at deres fag var på vei ut av arbeidsprosessene for å bli erstattet av sveiserne.

Samarbeid med AmV - "For Stord Verft er det en styrke å være medlem av en verkstedsammenslutning med 4.300 ansatte."

AmV var et av landets største verksteder på 50-tallet. Verftet lå i Pipervika i Oslo. De hadde lange tradisjoner som linjebåtbyggere og som reparasjonsverksted. Ved bygging av linjefartøy utgjorde utrustningsarbeidene en stor del av arbeidet. Markedet for slike linjefartøy sviktet utover på 50-tallet. Markedet krevde dessuten større båter enn tidligere. AmV hadde på grunn av sin beliggenhet ikke muligheter for å ekspandere i vesentlig grad. Verftet mangla da kapasitet til å bygge skrog sjøl. I 1954 fikk de i et utrustningsoppdrag for Langesund Mekaniske Verksted (LmV) hvor Tangen Verft i Kragerø skulle bygge skroget, mens AmV skulle ruste ut båten etter at det var slept til Oslo. Tangen Verft var dengang eid av LmV og skulle produsere skrog som LmV seinere skulle utruste. Verftene fikk da spesialiserte oppgaver, Tangen som skrogbygger og LmV som utrustningsverft. Trolig var det gjennom dette oppdraget at AmV ledelsen oppdaget og fikk prøvd ut en produksjonsmodell hvor verft utenfor Oslo produserte skrogene, mens AmV utrustet dem. På midten av 50-tallet endra AmV sin kontraheringspolitikk "fra lastefartøy til tankfartøy" skriver HWA i sin undersøkelse av AmV.³⁸ I 1952 hadde AmV kontrahert 10 lastebåter og en tankbåt. Seks år seinere hadde verftet kontrahert 16 tankbåter og en lastebåt. Ved å la andre verft kompensere for sin manglende skrogkapasitet fikk AmV utnyttet sin kapasitet på utrustningssida. Dette pekte "på en annen vei inn i tankmarkedet, en vei som både var økonomisk rasjonell og bygget på en

³⁸ HWA op.cit s.101.

mer moderne bedriftsorganisering og produksjonsteknikk" skriver HWA videre i sin avhandling.³⁹

Det første verftet AmV kjøpte for å sikre seg denne skrogkapasiteten var Tangen Verft i Kragerø. Utviklinga mot stadig større båter ble forsert utover på 50-tallet. AmV så seg derfor om etter et verft som hadde muligheter til å ekspandere i den grad markedet krevde. Direktør Onarheim ved A/S Stord spilte nok i denne situasjonen en viktig rolle. Han ble etter hvert godt kjent med Akerlederne Martin Siem og Fred Olsen. I 1955/56 bygde A/S Stord en båt for Fred Olsen. Denne ble sjøsatt i februar 1956.⁴⁰ Ved denne anledning var begge de to AmV-lederne tilstede. Deres besøk var ikke bare i anledning sjøsettinga, men kanskje i like stor grad for å se på de mulighetene som lå i A/S Stord. Ikke lenge etter ble det innledet forhandlinger mellom eierne av A/S Stord og AmV-lederne om overtakelse av verftet til AmV. I første omgang kjøpte AmV 50% av aksjene i A/S Stord. "Motivene var igjen at på Stord var det både plass og folk. Dette skjedde samtidig som primærnæringene trappet ned i distriktene" skriver HWA i sin avhandling om AmV. Et viktig moment som talte til Stord sin fordel, i tillegg til mulighetene for ekspansjon, var altså god tilgang på stabil og billig arbeidskraft. Også Stord kommunes behov for nye arbeidsplasser gjorde det attraktivt for AmV å satse på A/S Stord. Industriens behov ville i en slik situasjon gjerne bli imøtekommet.

Hvilke motiver hadde så ledelsen på A/S Stord for gå inn i et samarbeid med AmV? Om dette skriver Onarheim dette i sin bok:

³⁹ Ibid s.95.

⁴⁰ Systemposten nr.1/56, s.2.

"Etterspørselen etter enda større skip øket utover i 50-årene ... Våre ambisjoner hadde vokst betydelig - alt hadde i grunnen lyktes oss bedre enn vi hadde regnet med, *så hvorfor ikke gå videre* (Uthev. TH). Vi hadde erfaring for at på det selgers marked som eksisterte, var det mer å tjene jo større skipet var. Risiko for verftet var det nesten ikke med den kontraktstype som ble anvendt på den tiden. Fortsatte det slik, var vi nødt til å tjene penger. En slik utvidelse ville bli et for stort økonomisk løft for A/S Stord eller S.Bartz-Johannessen. Vi forsøkte derfor å interessere de to-tre største rederne i Bergen for saken. Det vi var ute etter, var et par - tre kontrakter og utvidelse av aksjekapitalen for å bli mer låneverdige. Bartz-Johannessen var i grunnen meget skuffet over den manglende respons han fikk fra sine venner i Bergen." ⁴¹

Det kan på bakgrunn av det Onarheim skrev, se ut som om A/S Stords søken etter samarbeidspartnere og AmVs søken etter skrogkapasitet mer eller mindre tilfeldig førte A/S Stord inn i AmV.

For å passe inn i AmVs strategi som skrogbygger, måtte det utføres omfattende utvidelser ved det som nå fikk navnet A/S Stord Verft (SV). Ved inngåelsen av samarbeidet med AmV ble sildolje og sildemelproduksjonen samt sildoljemaskineriavdelingen skilt ut som et eget selskap, Stord Marin Industri A/S. Tross delingen ble samarbeidet mellom selskapene veldig nært "Maskiner og apparater som Stord Marin Industri A/S leverer, skal fortsatt framstilles av A/S Stord Verft." ⁴² Sildemelproduksjonen ble imidlertid lagt ned i 1960 etter en rekke svake sesonger.

Hvilke endringer skjedde med anlegget til SV etter at samarbeidet med AmV ble innledet?

Etter at avtalen mellom A/S Stord og AmV var klar inngikk AmV en rekke kontrakter i løpet av 1956 og 1957 hvor SV skulle bygge skroget, mens AmV skulle utruste disse etter at de var slept til AmV i Oslo. Kontraheringsbølgen høsten 1956 og de første månedene i 1957 sikret SV arbeid fram til 1965. ⁴³

⁴¹ Onarheim op.cit s.108.

⁴² Systemposten jula-56, s.7.

⁴³ HWA op.cit s.109.

AmV inngikk i denne perioden 11 kontrakter om nybygg, 5 stk. 19.300 tonnere, 3 stk. 33.000 tonnere og 3 stk. 65.000 tonnere. Av disse fikk SV i oppgave å bygge alle 33.000 og 65.000 tonnerne siden ingen av de andre verftene hadde kapasitet til dette.

Med disse kontraktene klare var det åpenbart at anleggene til SV måtte utvides vesentlig. Etter ferdigstillingen av anlegget i 1953 kunne SV produsere båter opp til 4000 tonn. Det ble derfor planlagt en stor tørrdokk. "Med en lengde på 300 meter og en bredde på 50 meter vil den bli den største i sitt slag i Nord-Europa, og det finnes neppe mange som er større andre steder heller" skrev Systemposten i 1957.⁴⁴ I en artikkel skrevet av daværende direktør B.Sandlien og siv.ing. R.Stoltz i AmV, fra 1964 het det blant annet at: "For at AmV kunne bli i stand til å være med i konkurransen om bygging av de nye skipstyper, innledet man i 1956 et samarbeid med Stord Verft, hvor et nytt moderne skipsbyggeri ble anlagt for bygging av skrog opp til 150.000 dwt."⁴⁵ I dette sitatet kom det fram at det for AmV var flere årsaker til overtakelsen av A/S Stord. Det nye som her ble nevnt var at ved å gå inn i A/S Stord kunne AmV være med på å bygge opp et nytt rasjonelt verksted som ikke heftet ved gamle produksjonsmetoder eller anlegg. Også dimensjonene ved anlegget i forhold til de båtene som ble bygd på slutten av 50-tallet, 19.000 og 33.000 tonnere viste at AmV lederne venta en eksplosjon i størrelsen på de båtene som kom til å bli kontrahert og at AmV ønsket å være i forkant av utviklinga.

Det ble også reist ny plate- og sveisehall. Hallen dekket totalt ca. 9 mål eller 9000 kvadratmeter. I denne hallen ble det installert merketårn og automat-brennemaskiner. Også krankapasiteten i den nye plate- og sveisehallen ble økt vesentlig. "Det nye verftet" ble innviet 18.8.58 med kjølstrekking av den første store tankbåten som skulle bygges på SV. Den første båten fra den nye stordokken var M/T "Polarsol" som ble sjøsatt 12.9.59. Båten var på 33.000 tonn. Båten ble seinere tauet til AmV hvor den videre utrustninga ble foretatt. Ikke mange åra etter i 1961 vedtok styret til SV å forlenge dokken med 50 meter slik at dokkens innvendige lengde ble 303 meter. Årsaken til at "dokken forlenges på nåværende tidspunkt er at vi derved vil kunne arbeide med 2 skip i dokken samtidig, av størrelse f.eks 68.000 tonn."⁴⁶ Også krankapasiteten ble

⁴⁴ Systemposten nr.1/57, s.19.

⁴⁵ HWA op.cit s.120.

⁴⁶ Systemposten nr.3/61, s.16.

økt slik at størrelsen på seksjonene som ble satt sammen på sveiseplanene kunne økes.

Skjedde det endringer i produksjonsmetodene etter AmV-overtakelsen?

Seksjonsbygginga som A/S Stord hadde innført tidlig på 50-tallet ble ikke endra som følge av AmVs overtakelse av SV. Utvidelsene som ble foretatt på slutten av 50- og begynnelsen på 60-tallet økte kapasiteten til SV vesentlig. Anlegget ble bygd opp helt fra grunnen av. Dette gjorde det mulig å sikre verftet et effektivt og rasjonelt anlegg. Byggemetodene ble ikke endra som følge av at "det nye verftet" ble tatt i bruk, men metodene kunne forbedres vesentlig med de mulighetene som lå i anlegget. I den nye platehallen ble det satt opp maskiner med en stor kapasitet. Ikke minst de nye brennemaskinene gjorde det mulig å øke stålkapasiteten. På parallellbrennemaskinen var det også mulig å brenne to plater samtidig. Brennemaskinene var plassert slik at kranene kunne løfte platene fra merkebordet til maskinene og derifra til mellomlageret eller direkte på sveiseplanet. Sveiseplanet på ca 3000 kvadratmeter og stor skyveport gjorde det mulig å sette sammen store seksjoner i sveisehallen. Den største krana her hadde da også en kapasitet på hele 70 tonn.

Problemet i den første tida lå i å utnytte anlegget på en mest mulig effektiv måte. I en artikkel i Systemposten nr.2/58 skrev siv.ing. P.A.Lorentzen dette om hvordan anlegget ville bli belasta ved bygging av en 65.000 tonner: "Om man for en 65.000 tonner regner med en platevekt på 17.000 tonn og 300 arbeidsdager for stålskroget får en i gjennomsnitt bare 8 plater pr dag om gjennomsnittlig platevekt er antatt å være 7 tonn." ⁴⁷ Imidlertid hadde verftet sjelden bare en båt liggende i dokken. Før den første skroget var gjort ferdig ble kjølen strekt på neste båt slik at anlegget nok ble mer belasta enn det som er nevnt over. Også utvidelsen av dokken i 1961 - 62 må sees i lys av den kapasiteten verftet hadde i hallene. Etter denne utvidelsen var det mulig å ha to 65.000 tonnere i dokken samtidig. Samtidig med dokkutvidelsen ble krankapasiteten utvida med to 50 tonns kraner. I fellesløft kunne disse kranene ta løft opp mot 100 tonn. Det gjorde det mulig å øke dimensjonene på seksjonene og korte ned på liggetida i dokken.

At kapasiteten til SV økte viser dette utdraget fra Systemposten nr.3/64: "Stord Verfts kapasitet har øket hver år. Vi kan nå bearbeide 24.000 tonn pr år ved bygging av skip på ca 60.000 tonn d.w. Byggetiden i dokken blir derved ca. 6

⁴⁷ Systemposten nr.2/58, s.21.

måneder, det vi si 2 skip pr år av nevnte størrelse." ⁴⁸ I forhold til beregningene i 1958 er byggetida for båter av denne størrelsen kutta ned med hele 4 måneder. Imidlertid var ikke dette nok fordi:

"Det (6 mnd TH) er forholdsvis lang tid når en ser hva konkurrerende skipsverft i andre land kan tilby ... Det vil derfor være nødvendig for vår konkurranseevne å få byggetiden ned. Det kan sies rent generelt at jo større kapasitet et verksted har, desto mindre faste utgifter vil det være pr enhet. Våre store konkurrenter har gjerne en kapasitet på fra 60.000 til 120.000 tonn stål pr år." ⁴⁹

Dette skrev direktør Onarheim i 1964 som en innledning i sin orientering til de ansatte om nye utvidelser av anlegget. Planen bestod i å utvide plateverksted og sveiseplan. I tillegg ble det installert en rekke nye maskiner som skulle gjøre det mulig å øke kapasiteten. Onarheim skrev videre i sin orientering at:

"Den plan som er lagt opp og de tiltak som nå blir utført skulle legge forholdene til rette for å komme opp i en produksjon på ca 45.000 tonn stål pr år. Dvs vi skulle kunne bygge f.eks. 3 stk 80.000 tonnere pr år. En vil da komme ned i en bygge tid i dokken på 4 måneder pr skrog." ⁵⁰

I Systempostens første nummer i 1965 skrev den nye direktøren ved SV, Hans A.Isaksen, at: "Da vi etter hvert må regne med å fullføre store skip, er det besluttet at våre utrustningsavdelinger og vårt tegnekontor skal bygges opp igjen." ⁵¹ Båtene hadde etter hvert fått slike dimensjoner at AmV ikke lenger kunne ta imot de på grunn av sin beliggenhet. Vinteren 1965 fikk AmV kontrakt om bygging av 3 stk 95.000 tonnere. Disse skulle bygges i sin helhet på SV. I 1967 - 68 fikk bedriften kontrakt om bygging av i alt 5 stk 220.000 tonnere. Med bakgrunn i den voldsomme veksten i størrelsen på båtene utvidet SV anlegget enda en gang i 1969 - 70. Igjen ble kapasiteten i plateverksted og sveiseplan økt, men også dokken ble denne gangen utvidet. Ikke i lengden, men i bredden.

Etter at AmV overtok SV i 1956 har anlegget vært gjennom hele 4 ombyggin-

⁴⁸ Systemposten nr.3/64, s.3.

⁴⁹ Ibid s.3.

⁵⁰ Ibid s.4.

⁵¹ Systemposten nr.1/65, s.3.

ger/utvidelser av betydelig omfang. Første gang i 1956 - 58 seinere i 1961 - 62, i 1964 - 65 og i 1969 - 70. I løpet av de fjorten første åra etter AmV overtakelsen ble det utført betydelig utbygginger i ni av åra. En kan nesten snakke om en kontinuerlig utbygging i denne perioden. Dette skjedde samtidig som verftet hadde en sterkt økende produksjon. Også i perioden etter krigen og fram til AmV overtakelsen ble det gjennomført to betydelige utvidelser av anlegget, i 1945 - 47 og 1951 - 53. Sjølve byggemetodene endra seg ikke i perioden etter AmV overtok. Den mest betydelige overgangen når det gjalt byggemetode skjedde nok med utvidelsene i 1951 - 53. Imidlertid skjedde det en rivende utvikling av de eksisterende byggemetodene etter AmV overtakelsene. Kapasiteten økte i løpet av 15 år fra å produsere i overkant av en 65.000 tonner pr år til å produsere 4 stk 280.000 tonnere. Dette ble muliggjort gjennom en mindre utvidelse av dokken og betydelige utvidelser/omlegginger i plateverksted og sveiseplan. Også nye maskiner og kraner var helt nødvendig for å få til denne kapasitetsøkningen. Utover på 60-tallet ble det dessuten stadig mer vanlig at SV lagde båter i serier. Også tidligere lagde SV nesten identiske båter, men dette skjedde gjerne ikke i serier slik at en gjennom dette kunne oppnå en betydelig rasjonaliseringsgevinst. Tidligere måtte gjerne verftet skifte mellom ulike båttyper, noe som hindret serieproduksjonen.

Fikk AmV -overtakelsen spesielle konsekvenser for jernarbeiderne på SV?

I produksjonen endra forholdene seg radikalt ettersom utbyggingene av anlegget ble ferdige. Den stadig økende bruken av kraner letta arbeidet og mye av arbeidet ble flytta under tak. Likevel hadde utbygningene ikke bare positiv virkning på arbeidsmiljøet. Sveising og brenning medførte støv og røykplager, lydnivået kunne til tider være en fare for hørselen og lyset var ikke alltid godt nok. Her vil jeg ikke gå inn på enkeltforhold, bare konstatere at arbeidsoppgavene for det nystarta verneutvalget fra 1961 var mange og store.

En annen effekt av AmV overtakelsen i 1956 var at lønssystemet ved SV ble endra. AmV gikk i løpet av 1956 - 57 over på et fastlønnssystem, som da erstattet det gamle akkordsystemet. I det gamle systemet bestod lønna av en grunnlønn, pluss en akkorddel i en eller annen forstand. En opererte innenfor dette systemet med ulike typer akkord, prisakkord og akkordavsavn. Dersom akkorden baserte seg på målbart arbeid ble det forhandlet om en prisakkord. Dersom det arbeidet som skulle utføres, var vanskelig målbart ble det forhandlet om akkordavsavn. Dvs at en ble enige om at akkorden skulle være en viss prosentandel av grunnlønna f.eks. 50%. I første omgang skulle forhandlingene føres mellom den eller de som skulle utføre arbeidet og formannen. Ble ikke disse enige ble gruppestyre og avdelingsledelse koplet inn i forhandlingene. I siste instans kunne forhandlingene bli ført mellom klubbens forhandlingsutvalg og bedriftsledelsen. Til vanlig ble forhandlingene ført på gulvet av dem som skulle utføre arbeidet. For bedriften medførte dette systemet at det ble brukt svært mye tid til forhandlinger og systemet førte i tillegg med seg andre problemer som var et hinder for produksjonen.

På AmV gikk verkstedklubben med på å prøve et nytt lønssystem. I dette systemet ble de enkelte jobbene plassert i et system bestående av lønnsklasser, ansiennitetstrinn og dyktighetstrinn. Forhandlinger om høyere lønn skulle skje mellom ledelse og verkstedklubb. Og forhandlingene skulle være betinget av en produktivitetsøkning. Prinsippet i avtalen var at arbeiderne tok på seg ansvaret for en produktivitetsvekst mot å få forhandle om utbyttet denne veksten ga.⁵²

⁵² HWA op.cit s.390 ff.

Etter at systemet var innført på AmV ble det også innført på de andre AmV bedriftene. På SV ble det foretatt en omfattende kartlegging av hver eneste jobb ute i produksjonen i 1958. Dette arbeidet munnet ut i en arbeidsbeskrivelse av hver eneste jobb på verftet. Disse beskrivelsene ble da grunnlaget for den plassering jobben fikk i lønssystemet. Fastlønnssystemet ble innført på SV i 1958 - 59. For Verkstedklubben fikk dette store konsekvenser. Tidligere førte ikke klubben direkte forhandlinger med ledelsen. Bare unntaksvis når en ikke kom til enighet ute ble klubben trukket inn i forhandlingene. Med det nye systemet var det klubbens forhandlingsutvalg som skulle føre forhandlingene for alle gruppene med ledelsen. Klubbstyret skulle også trekke opp de lønnspolitiske linjene. Ansvar for lønnsforhandlingene ble med dette trukket opp fra "gulvet" og opp på et høyere organisatorisk nivå.

Hvilken stilling hadde ledelsen på SV i forhold til ledelsen av Amv?

I løpet av "tiårsperioden 1955-65 vokste Aker Mek. Verksted fra en bedrift til henimot et tyvetalls "samarbeidende" aksjeselskap som alle var eid av hverandre." ⁵³ Etter AmV i 1956 overtok 50% av aksjekapitalen i A/S Stord og deretter skilte ut SV fra A.S Stord, fortsatte SV som selvstendig aksjeselskap. ⁵⁴ Produksjonsmessig ble det imidlertid innlemmet i AmV gjennom at AmV inngikk kontrakter der SV skulle levere ferdige skrog for utrustning til AmV i Oslo. Samtidig gikk AmV inn med betydelige midler i SV for å bygge opp kapasiteten her. Denne tosidigheten med at SV var eget aksjeselskap samtidig som det var en integrert del av AmVs produksjonapparat fortsatte utover 60-tallet. I 1959 ble det imidlertid opprettet et stabsorgan i AmV som skulle sørge for koordinering av arbeidet på de forskjellige bedriftene innenfor spesielt fire områder, konstruksjon, salg, produktutvikling og finans. ⁵⁵ I en artikkel i Systemposten fra 1964 som bygde på et intervju av Akerdirektøren B.Sandlien i "Teknisk Ukeblad" het det at:

⁵³ Ibid s.440.

⁵⁴ Onarheim op.cit s. 175.

⁵⁵ HWA op.cit s.429.

"Det er den sentrale stabsledelsens hovedoppgave å trekke opp de generelle retningslinjer for Akergruppens samarbeidende bedrifter vedrørende forholdet til kundene, forholdet til de ansatte, til leverandørene og konkurrenter. Videre er det stabsledelsens ansvar å gi forslag til målsetting og langtidsplaner for produksjonsvolum og de større investeringer." ⁵⁶

Sjøl om den enkelte bedrift innenfor det som etter hvert fikk navnet Aker-gruppen, skulle fungere som egne enheter ble en rekke viktige funksjoner sentralisert til staben. Både salgs-, konstruksjons- og utviklingsarbeidet var sentralisert til staben. I tillegg var det staben som skulle trekke opp de lange linjene gjennom forslag til styret i AmV, som etter hvert bare omhandlet staben ikke produksjonsenheten Aker Verft, om hvilke investeringer som skulle foretas. For den enkelte bedrift var det imidlertid en fordel å ha en stor bedrift bak seg når store investeringer skulle foretas.

Koordineringen av virksomheten innen gruppa førte til at SV fra å være en underleverandør til AmV (seinere AV) til midten av 60-tallet seinere opplevde at andre Akerbedrifter ble underleverandør til SV. Dette skjedde gjennom at blant annet Tangen Verft og BMV i Bergen bygde store seksjoner som ble slept til SV for å bli montert inn i de store tankbåtene verftet produserte på slutten av 60-tallet og på 70-tallet. Dette skjedde fordi ingen av Akergruppens andre verft kunne produsere så store båter som SV. Samtidig hadde ikke SV stor nok kapasitet aleine til å bygge alle de båtene AmV ledelsen inngikk kontrakt om bygging av.

Under vil jeg se på to av de sentrale rammevilkårene som SV var underlagt, arbeidskrafta og tilgangen på denne og kommunens forhold til verftet og dens utvikling.

⁵⁶ Systemposten nr.1/64, s.6.

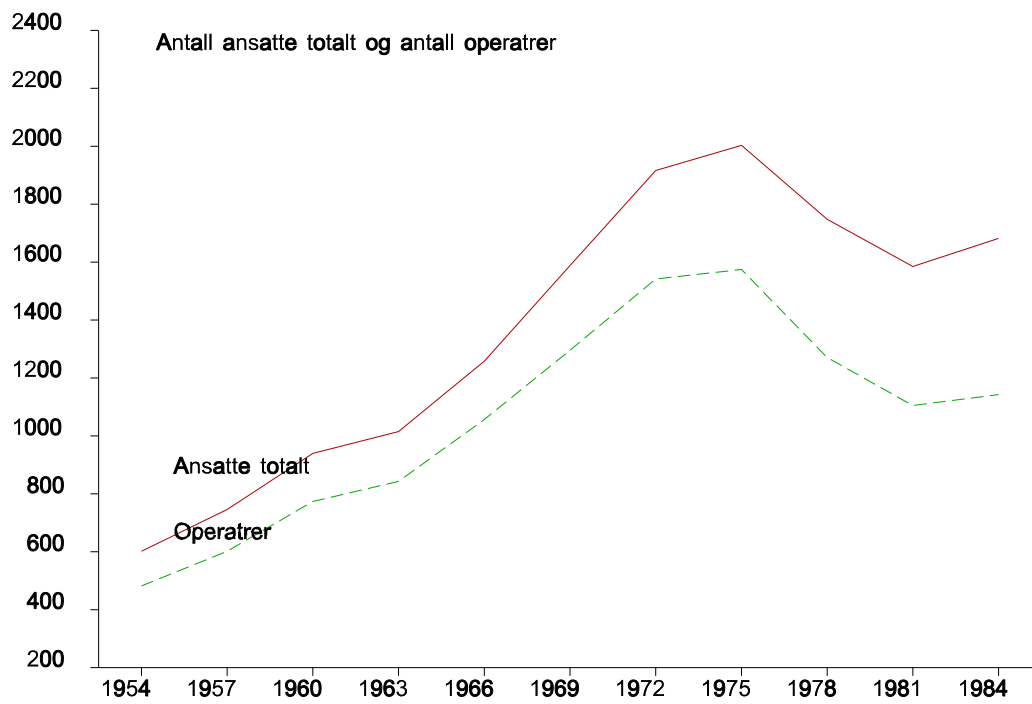
"JERNARBEIDERNE"

Den første fredssommeren var det ansatt omkring 150 mann på verkstedet til A/S Stord.⁵⁷ Bedriften ekspanderte raskt og behovet for jernarbeidere var stort. Allerede 1.1. 1955 var antallet operatører som var ansatt på A/S Stord steget til 482. Den videre utviklinga over antallet ansatte kommer fram i diagrammet under som viser hvor mange operatører som var ansatt og det totale tallet ansatte i perioden 1954-85.

Diagrammet viser at antallet ansatte operatører steg jevnt fra midten av 50-tallet og helt fram til midt på 70-tallet. Fra 1954 til 1974 økte antallet operatører fra 482 til 1686, dvs en netto tilgang på 1204 operatører. Antallet ansatte operatører økte hvert år i denne perioden, med unntak av åra 1955, 1963 og 1967 hvor antallet ansatte operatører sank noe. Spesielt raskt steg antallet operatører på slutten av 50-tallet og på slutten av 60-tallet og begynnelsen på 70-tallet. Fra 1974 og fram til 1982 sank imidlertid antallet operatører ved SV fra 1686 til 1043. Nettoavgangen var på hele 643 operatører. I prosent utgjorde dette en reduksjon på 38%. Nedtrappingen på slutten av 70- og begynnelsen av 80-tallet skjedde like raskt som oppbygginga på 60- og begynnelsen på 70-tallet. Imidlertid steg antallet operatører igjen utover på 80-tallet etter at det i august 1983 var ansatte færre enn 1000 operatører for første gang siden 1964. Allerede i desember 1985 hadde antallet steget til 1202. Et annet trekk ved diagrammet som må kommenteres er at fra ca 1970 så vokser andelen funksjonærer av arbeidsstokken med akselererende fart. Spesielt på 80-tallet har andelen funksjonærer blant de ansatte vokst sterkt. Under har jeg også satt opp et diagram som viser antallet operatører pr funksjonær i perioden 1954-84. Diagrammet viser at det stadig ble flere operatører pr funksjonær fram til siste halvdel på 60-tallet. Da begynte antallet å synke. Rasket sank dette forholdstallet på slutten av 60-tallet og midt på 70-tallet. Her merker perioden 1975 - 78 seg spesielt ut. I løpet av disse tre åra sank forholdstallet fra 3,7 til 2,7. Fram til 1984 hadde tallet sunket ytterligere og forholdet mellom operatører og funksjonærer var da 2:1, dvs at det var to operatører pr funksjonær.

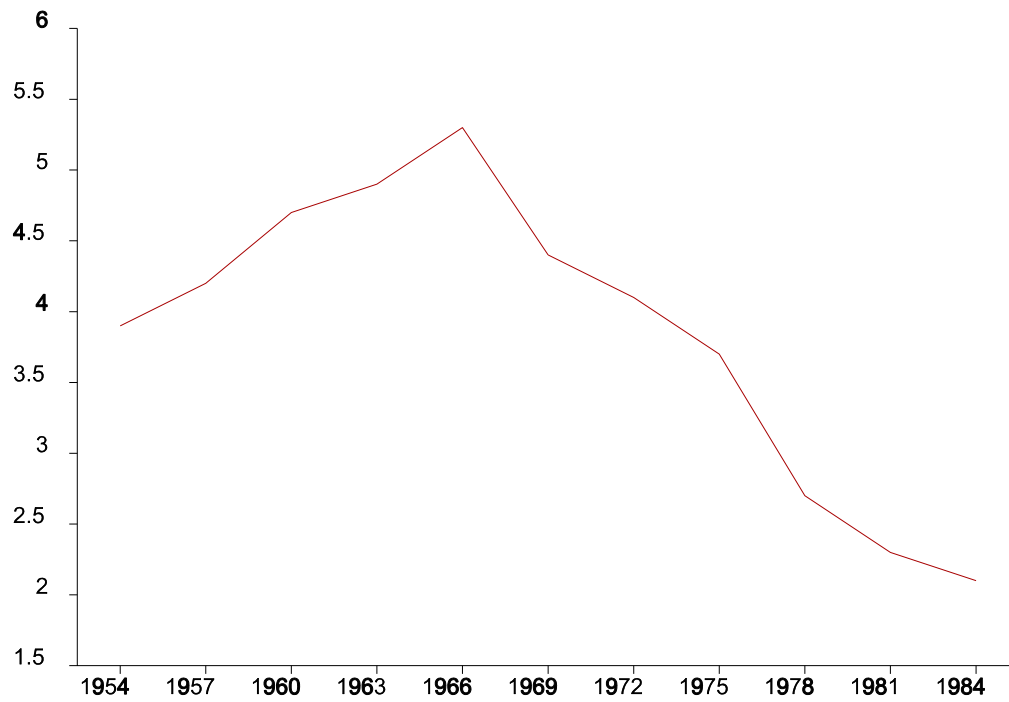
⁵⁷ Intervju nr.17. Side A båndnr. 10.

Diagram 1. Antall ansatte ved Stord Verft 1954 - 1984



Kilde: Internstatistikk SV

Diagram 2. Antall operatrer pr funksjonr 1954 - 1984



Kilde: Internstatistikk SV

Hvor ble jernarbeiderne på SV rekruttert fra og hvilken bakgrunn hadde de?

Med sin beliggenhet i et distrikt med lange båtbyggertradisjoner kunne A/S Stord og det seinere SV rekruttere endel av sine ansatte fra andre skipsbyggerier i distriktet. I oppbygningsfasen etter krigen og utover på 50-tallet var det av stor betydning for verftet at det kunne rekruttere folk med tidligere erfaring fra skipsbygging. De fleste av de som ble ansatt på 50- og utover på 60-tallet hadde imidlertid bakgrunn fra andre yrker.⁵⁸ Mange hadde tidligere vært fiskere eller bønder eller de hadde vært sjøfolk. "Det var folk som var vant med å finne en utvei", som en av de intervjuede uttrykte det.⁵⁹ Få av de som ble tatt inn på 50-tallet hadde erfaringer fra industriarbeid.

I 1959 ble det etablert kontakt mellom SV og yrkesskolen på Rubbestadneset i nabokommunen Bømlo. Skolen sa seg interessert i å kjøre korte yrkesretta kurs, i samarbeid med arbeidsformidlinga, som var tilpassa behovene på SV. De som hadde gjennomgått kursene fikk tilbud om jobb på SV. Arbeidssøkende som tok kontakt med arbeidsformidlingen i distriktet fikk tilbud om slike kurs. Dette ble raskt en god rekrutteringskilde for SV.

Imidlertid var behovet for arbeidskraft utover på 60-tallet så stor at distriktet ikke hadde arbeidskraft nok å avse til verftet. For å få tak i nok folk begynte verftet i samarbeid med arbeidsformidlingen å sende representanter fra verftet rundt på arbeidskontorene i forskjellige deler av landet. Folk fra disse distriktene ble da tilbudt jobb på SV. SV satset spesielt på å rekruttere folk nordfra.⁶⁰ Muligheten for å få tak i folk herfra ble betraktet som større enn fra andre deler av landet. Dersom de som godtok tilbudet ikke hadde erfaring fra jernarbeid tidligere, fikk de tilbud om kurs på Rubbestadneset først.

Den raske ekspansjonen på SV medførte at boligmarkedet i Stord kommune ble sterkt pressa. Mange av de som tidligere hadde sesongarbeid på sildoljefabrikken og som seinere gikk over til helårsarbeid i verkstedet, kom fra øyene rundt Stord. Dersom de skulle bli boende på heimlassen sin måtte de da dagpendle til SV. Pendlinga medførte både ekstraomkostninger samtidig som det var tidkrevende. Mange fra distriktet rundt Stord ønsket derfor å flytte nærmere arbeidsplassen.

⁵⁸ Intervju nr.17. Side A båndnr.380.

⁵⁹ Intervju nr.17. Side A båndnr.410.

⁶⁰ Intervju nr.17. Side A båndnr.440.

Verftet hadde sjøl ingen boliger til sine ansatte før det første hybelhuset stod klart i 1958.⁶¹ Seinere har verftet bygget ut en rekke boliger til sine ansatte. Utover på 60-tallet, da behovet for nye ansatte gjorde det nødvendig å hente folk fra andre distrikter, ble behovet for boliger i kommunen enda større. Etterhvert fikk SV i samarbeid med Stord kommune lagt ut tomter slik at de SV-ansatte kunne bygge egne boliger.

Ved etableringa av "det nye storverftet" etter AmV-overtakelsen i 1956 var arbeidskraftreservene i verftets omland store. Det gikk imidlertid ikke mange åra før rekrutteringsområdet periodevis måtte økes. Men på tross av dette har hovedrekrutteringsområdet for verftet gjennom hele perioden vært Sunnhordlandsdistriktet.

Klarte SV å oppnå en fagsammensetning på de nytilsatte som var tilpassa produksjonen?

For SV var det sveisefaget som utgjorde problemet. Verftet hadde et konstant behov for nye sveisere i hele etterkrigstida.⁶² Sjøl om verftet tok inn store mengder sveisere falt svært mange fra faget etter ei tid.⁶³ Disse omskolerte seg til andre fag eller jobber på verftet. Årsaken til denne flukten fra faget mente en av de intervjuede kom av "arbeidets art som ga for lite. Det ble for ensomt å sitte å se inne i den maska."⁶⁴ Sjøl om verftet hadde store vansker med å skaffe fagfolk klarte de stette behovet for f.eks. maskinarbeidere. Årsaken til dette var at endel av de ansatte hadde bakgrunn som maskinister til sjøs og at avgangen fra faget var svært liten. Problemet for verftet var sveiserne, til de andre fagene klarte personalavdelingen som regel å skaffe nok folk.

Skjedde det endringer i alderssammensetninga av arbeidsstokken i perioden fra Akerovertakelsen til 1983?

Jeg har ikke noen full oversikt over utviklinga av alderssammensetninga. Men

⁶¹ Intervju nr.17. Side A båndnr.410.

⁶² Intervju nr.17. Side B båndnr.30.

⁶³ Intervju nr.17. Side B båndnr.35.

⁶⁴ Intervju nr.17. Side B båndnr.40.

noen enkeltstatistikker og intervjuer belyser hvilke endringer som skjedde med gjennomsnittsalderen på SV i denne perioden. Den raske oppbygginga av SV på 50- og begynnelsen av 60-tallet medførte at behovet for nye ansatte var stor. Det ble tatt inn mange unge operatører fra distriktet i denne perioden.⁶⁵ Disse operatørene kom seinere til utgjøre "kjernearbeiderne" på SV. Med kjernearbeider mener jeg her operatører som var etablert på Stord og som var nært knytta til SV. De var for SV den stabile delen av arbeidsstokken. Intern statistikk fra SV viser at gjennomsnittsalderen på verftet i 1961 var 36,4 år for operatørene. Sjøl om verftet rekrutterte mange operatører i andre halvdel av 60-tallet og på begynnelsen av 70-tallet økte gjennomsnittsalderen. Dette skjedde trolig fordi turn over'en blant "kjernearbeiderne" var liten og fordi denne gruppa utgjorde en stor del av operatørgruppa. Da verftet omstilte seg til offshoreproduksjon i 1975 hadde det en relativt "gammel" arbeidsstokk, i hvert fall sammenlignet med i 1961.⁶⁶ Mot slutten av 70-tallet og begynnelsen av 80-tallet begynte gjennomsnittsalderen å synke. I 1982 var den kommet ned i 40,6 år og bare to år seinere i 35,8 år.⁶⁷ Generasjonen som tidligere hadde dratt opp gjennomsnittsalderen var da i ferd med å gå over i pensjonistenes rekker. Gjennomsnittsalderen har da også fortsatt å falle etter dette.⁶⁸

⁶⁵ Intervju nr.17. Side B båndnr.165.

⁶⁶ Intervju nr.17. Side B båndnr.170.

⁶⁷ Årsmelding VK 1988, s.41.

⁶⁸ Ibid s.41.

UTVIKLINGA I STORD KOMMUNE ETTER SISTE KRIG - GROVE TREKK.

Etter siste krig var det ca 5000 mennesker bosatt i Stord herred. Ved årsskiftet 1985/86 var antallet stordabuer økt til ca.14000. I prosent utgjør dette en vekst på ca 180% i løpet av 40 år. Jeg vil i denne delen av kapittelet prøve å få fram hva som preget kommunen og næringslivet i perioden etter andre verdenskrig. Ikke minst er det viktig å få fram hvordan forholdet mellom SV og kommunen utvikla seg.

Hvilke næringsveier var de viktigste i Stord like etter siste krig?

Sjøl om det på Stord etter datidens mål var en betydelig industrivirksomhet ble kommunen (herrede) karakterisert som en jordbrukskommune. I 1940 var 40% av de yrkesaktive sysselsatt i jordbruket, helt eller delvis.⁶⁹ Blant industrivirksomhetene var gruvedriften ved A/S Stordø Kisgruver klart den største. I 1940 sysselsatte denne bedriften i alt 250-300 mann.⁷⁰ Drifta i kisgruvene ble opprettholdt til 1968 da virksomheten ble lagt ned. I kommunen var det ikke bare A/S Stord som bygde båter. Det var flere båtbyggerier som hadde adskillig lengre byggetradisjoner enn bedriften på "Kjøtteinen". Ottesen skipsbyggeri i Sagvåg ble etablert allerede i 1825.⁷¹ I 30-åra var dette treskipsbyggeriet en av de største arbeidsplassene i herrede.⁷² Også Oma skipsbyggeri hadde tradisjoner så langt tilbake som til århundreskiftet. Leirvik Sveis ble imidlertid bygd opp parallelt med A/S Stord - A/S Stord Verft. Dette verftet la også inn under seg båtbyggeriet A/S Seglneset i Sagvåg. I kommunen var det etablert en rekke andre bedrifter. Flere mekaniske verksteder drev reparasjonsarbeid, det ble drevet sager og trelastforretning. Fra århundreskiftet ble det også bygd opp flere hermetikkfabrikker i kommunen. Disse var svært konjunkturavhengig og kunne derfor i perioder ligge nede. Som sildoljefabrikken

⁶⁹ *Eldbjørg Fossgard* : "Er familiejordbruket blitt et industriforetak?" i K.Venneslan og M. Byrkjeland : *Industrialisering og arbeidsliv*, AHS serie B 1989:7, s.228.

⁷⁰ Ø.Bjørnson : *Den nye arbeidsdagen ...* op.cit s.276.

⁷¹ Ola Høyland : *Stord i gamal og ny tid*, bind 3 i Stord bygdesoge, s.307.

⁷² Gullberg op.cit s.31.

på Kjøtteinståno var fiskehermetikkfabrikkene avhengig av råstofftilgangen. Var det god tilgang på råstoff ble det også fart i produksjonen i fabrikkene. Næringslivet var satt sammen av en rekke små bedrifter og med en stor bedrift, gruva på Litlabø.⁷³ Imidlertid var det en av de mindre bedriftene som var i rask vekst, A/S Stord. I 1942 var antallet ansatte kommet opp i omlag 150.⁷⁴ Det er imidlertid viktig å legge vekt på at det i kommunen allerede eksisterte en stor bedrift. Sjøl om forholdet mellom kommunen og Stordø kisgruber til tider hadde vært anstrengt så opparbeidet en seg en forståelse for de behov slik storindustri hadde.

Hva skjedde med næringslivet i Stord på 50-, 60- og 70-tallet?

Et viktig trekk ved utviklinga i perioden etter krigen har vært en sterk nedgang i sysselsettinga i primærnæringene. Mens det i 1940 var ca 40% av stordabuene som henta noe av sitt utkomme i landbruket, er dette sunket til 2-3% i 1980. At tallet på sysselsatte i jordbruket i 1940 kunne være så høyt som 40% kom trolig av at mange fikk ekstrainntekter gjennom arbeid utenfor garden. Både sildolje- og fiskehermetikkfabrikkene var sesongbetonte arbeidsplasser, som ga muligheter for gardbrukerne til å arbeide utenfor garden i de stille periodene. At det på denne måten ble frigjort mye arbeidskraft var en av forutsetningene for at det kunne etableres storindustri på Stord. Gullberg skriver dette om hvilken virkning veksten i A/S Stord fikk for kombibrukerne:

"Etter kvart som sildeeventyret tok slutt, viste det seg at skipsbygginga skulle bli det nye fundamentet for verksemda. Men for Stordsamfunnet betydde omlegginga også at arbeidsstokken i større grad blei reine industriarbeidarar. Arbeidet ved verftet blei vanskelegare å kombinera med eit lite gardsbruk."⁷⁵

⁷³ Høyland op.cit s.305.

⁷⁴ Systemposten 1/87. Avskjedsintervju med Harald Lindeflaten.

⁷⁵ Gullberg op.cit s.46.

At arbeidskraft ble frigjort fra jordbruket kom i stor grad av at det ble vanskeligere å kombinere industriarbeid og jordbruk.

Den tidligere største industriarbeidsplassen i kommunen Stordø kisgruver, fikk etter krigen nye eiere. Da tok staten over drifta av gruvene. Resser skriver dette om drifta her etter krigen:

"Staten kjøpte anlegget i 1946, nye marknader vart funne. Det var gode år for veksemda fram mot 1960; men ikkje noko varer evig. I byrjinga av 60-åra tok nedgangstidene til, etter kvart vart dei største kundane borte. I 1968 stogga produksjonen og drifta vart nedlagt."⁷⁶

Gruvene var i tida etter krigen fortsatt en av de største arbeidsplassene i kommunen, før nedgangstidene i 60-åra satte inn.

Veksten innen verkstedindustrien førte til at det ble etablert firmaer som kunne selge sine tjenester til verftene, i første rekke innen elektro. Allerede i 1946 ble Stord Elektro etablert. Seinere har Akergruppen kjøpt firmaet som da fikk navnet Aker Elektro. Antallet sysselsatte steg rask også i dette firmaet. Også VVS Stord A/S fikk også arbeid innen verkstedsindustrien. Innen verkstedindustrien vokste det fram flere båtbyggeri som fant markedsnisjer for sine produkter. I Sagvåg bygde Risnes Sønner "mest med arbeidsbåtar av kategorien mindre slepebåtar og mindre føringsbåtar."⁷⁷ I Aslaksvikjø og på Leirvik bygde Oma båtbyggeri hurtiggående skyssbåter. Leirvik Sveis A/S ble etablert i 1946. Dette verftet har tross endel vansker på 60-tallet blitt en av kommunens største arbeidsplasser. Bedriften som tidligere bygde båter små lastebåter, har seinere "vorte den leiande verksemda i Noreg på bygging av bustadeiningar til flytande og særleg faste oljeinstallasjoner i Nordsjøen."⁷⁸ I kommunen Stord og i nabokommunene, fikk mange av innbyggerne arbeid innen verkstedsbedrifter. Den raske veksten i folketallet førte til en rekke etableringer innen servicenæringene.

⁷⁶ Resser op.cit s.67.

⁷⁷ Ibid s.69.

⁷⁸ Gullberg op.cit s.76 ff.

Stord kommune har i etterkrigstida endra seg fra å være en jordbrukskommune til å bli en industrikommune. Sjøl om det ble etablert flere tunge industribedrifter i kommunen skjedde etableringene innen den samme bransjen, verkstedsindustrien. På 70-tallet omstilte de største bedriftene SV og Leirvik Sveis seg til offshoreproduksjon. De hadde inntil dette bygd båter av ulike slag. Mindre verkstedbedrifter som Risnes Sønner og Oma båtbyggeri fortsatte med produksjon innen sine spesielle markedsnisjer. De firmaene som leverte mest varer og tjenester til denne industrien fulgte de store bedriftene over på offshoremarkedet. Kommunen og innbyggerne ble veldig avhengig av den situasjonen de store verkstedbedriftene var i, spesielt da hvordan "storebror" blant bedriftene SV klarte seg i konkurransen om oppdragene. Stord kommune må vel på 60-, 70- og inn på 80-tallet karakteriseres som en ensidig industriplass. Kommunen var helt avhengig av at denne bransjen ga sysselsetting til en stadig økende befolkning. Utviklinga av SV til et storverft fikk stor betydning for utviklinga i Stord. Jo større verftet ble jo større ble kommunens avhengighet av det. Ikke minst kom dette av at det ble etablert en rekke bedrifter som solgte sine tjenester til verftet og som da var avhengige av utviklinga her. Det ble da også stadig viktigere å legge forholdene til rette for at SV fikk utvikle seg videre.

Hvordan stilte de folkevalgte seg til den raske industrialiseringa?

Også etter siste krig var en stor del av herradsstyret valgt inn på bygdelister. Ved valget i 1945 stilte det opp tre bygdelister som fikk halvparten av representantene i herradsstyret. Seinere ble disse bygdelistene slått sammen til en liste imot partilistene fra DNA, NKP og KrF. Det første valget med reine partilister ble foretatt i 1955.⁷⁹ Ved dette valget ble direktøren ved A/S Stord Onar Onarheim, valgt til ordfører. Han hadde siden valget i 1945 vært valgt inn på bygdelistene til herradsstyret. I sin bok har Onarheim skrevet dette om arbeidet i kommunestyret på denne tida:

"Etter krigen ble jeg valgt inn i kommunestyret på Leirvikslisten. Det var stadig problemer og lite samarbeid i kommunestyret, hver av de fire sentra kavet for seg, det var vanskelig for mange å se helheten, og prioritere deretter. Det var på den tiden bøndene og lærerne som hadde makten og flertallet i kommunestyret. Mange av disse hadde problemer med å ta hensyn til industri, handel og andre næringer. Motsetningene i formannskapet kunne være store og diskusjonene kvasse."⁸⁰

⁷⁹ Onarheim op.cit s.113.

⁸⁰ Ibid s.113.

Gullberg tolker uttalelsene til Onarheim slik:

"Det interessante i denne sammenhengen er det som sitatet fortel om Onarheim sitt syn på kva som var viktige kommunale oppgaver då han tok over. Han legg vekt på to ting, ein må skjå kva som tener kommunen som heilskap, og det må vera ei hovedmålsetjing å fremja industrien og handelsnæringa (Uthev. TH)." ⁸¹

Dette mener Gullberg samsvarer godt med den politikken som har vært ført i Stord kommune i de 30 åra som har gått siden 1955. Han mener det som har skjedd innen lokalstyringa på Stord, kan karakteriseres som en utvikling mot det han kaller tiltakskommunen. Og det som er kjennetegnet ved tiltakskommunen er at kommuneadministrasjonen og den politiske ledelsen arbeider for å legge forholdene til rette for etablerte og nye bedrifter. At kommunen stadig la mer vekt på nettopp å støtte den etablerte industrien var vel og en erkjennelse av den posisjonen særlig SV etterhvert fikk. Kommunen ble etter hvert avhengig av en positiv utvikling på denne bedriften. At utviklinga kunne styres imot en slik aktiv kommunal innsats for næringslivet i kommunen, ble også muliggjort gjennom at Onarheim satt som ordfører i hele 10 år, fra 1955-1964 (han var valgt fram til 1967, men overtok i mellomtiden som direktør for Akergruppen). Om sin dobbeltrolle som direktør ved SV og ordfører skrev Onarheim dette:

"Jeg er ofte blitt spurt om det ikke var vanskelig å være ordfører samtidig som jeg var sjef for en sterkt ekspanderende bedrift, som kommunen var avhengig av. Jeg følte det aldri slik. Etter min oppfatning var det en fordel at samme mann satt ved roret i begge bedriftene, både verftet og kommunen." ⁸²

⁸¹ Gullberg op.cit s.45.

⁸² Onarheim op.cit s.115.

Det lettet etter all sannsynlighet samarbeidet mellom SV og kommunen. I hvilken grad partene tjente på dette er vanskelig å si noe om.

Det ble etterhvert klart at næringslivet i kommunen møtte stadig større forståelse hos administrasjon og politikerne i kommunen for sine behov og planer. Dette skyltes både den utviklinga Gullberg skisserer at kommunen utvikla seg i retning av en tiltakskommune, samt erkjennelsen av den avhengighet kommunen hadde til SV og de andre bedriftene i kommunen.

Hvilken stilling hadde Stord kommune i forhold til de andre Sunnhordlandskommunene?

"Handelsnæringa har lenge stått sterkt på Stord. Leirvik peika seg naturleg ut som sentrum, her voks forretningane fram, trafikknutepunkt som staden tidleg vart" skriver Tor Resser i en bok om Stord.⁸³ Da "Indre søndhordlanske landhandlerforening" ble stifta i 1911 ble stiftelsesmøte holdt på Leirvik.⁸⁴ Foreninga fikk også sitt tyngdepunkt her, sjøl om landhandlere fra hele distriktet meldte seg inn. Leirvik ble på grunn av sin beliggenhet tidlig et handelssentrum for regionen. Denne funksjonen har stedet utvikla også etter 1945. Etter krigen har kommunesenteret stadig fått flere funksjoner som favner over det meste av Sunnhordlandsregionen. Her ligger administrasjonen til både Stord postdistrikt og Stord teledistrikt. Stedet har også sorenskriverkontoret for distriktet og tollstasjon.

På Stord ble det i perioden 1968-70 bygd opp et nytt fylkessjukehus. Allerede i 1959 etter at fylket hadde mottatt Furuly Helseheim som gave fra Stord kommune, ble sjukehusdrift iverksatt i kommunen. Stord ble tidlig også et skolesentrum. Allerede i 1839 ble "Stordøen seminarium" startet. Seminaret utdannet lærere. På 50-tallet rådde det tvil om lærerskolens framtid. Men de sentrale myndighetene ble av distriktets representanter overbevist om at skolen var nødvendig og en "ny" lærerskole ble bygd opp på midten av 60-tallet. Seinere har kommunen også fått en sjukepleierhøgskole i tilknytning til sjukehuset. Kommunen har også på 60- og 70-tallet stadig fått et bedre tilbud i den videregående skolen. Det ble anlagt yrkesskole, husflidskole og gymnas.

Stord kommune og Leirvik spesielt, har utvikla seg til et regionsenter for Sunnhordland. Sjøl om Leirvik tidlig pga av sin funksjon som trafikknutepunkt

⁸³ Resser op.cit s.29.

⁸⁴ J.Fadnes, O.Onarheim og T.Lande Moe : *Stord Handelsforening 1911 - 1986*, jubileumsskrift Stord 1986, s.10.

ble et senter i Sunnhordland, har nok den raske industrialiseringa etter krigen vært en av de viktigste årsakene til at Stord og Leirvik ble tillagt funksjonen som regionsenter. SV har som arbeidsplass for en rekke personer i nabokommunene, gjort kommunen til et senter fordi kommunikasjonen av denne grunn ble vent mot Stord kommune og verftet. Utviklinga av Stord og Leirvik som regionsenter kan indirekte knyttes til utviklinga av bedriften SV.

SV har i etterkrigstida vokst til en så sentral bedrift for kommunen, at både politikere og administrasjon ikke kunne se bort fra de ønsker bedriften frammet. Hele kommunen var avhengig av denne ene bedriften og dens framtid måtte sikres. Politikerne har da også i flere sammenhenger gjort henvendelser til sentrale myndigheter for å påvirke de til å sikre at aktiviteten på verftet ble opprettholdt i vanskelige tider. Utad har bedriften vært med på å gjøre kommunen til sentrum i Sunnhordlandsregionen. Mange funksjoner har blitt kanalisert hit og skaffet kommunen verdifulle arbeidsplasser utenom verkstedsindustrien. Etableringen av servicebedrifter har også kommet som følge av ekspansjonen på SV. Det er nok riktig det Gullberg skriver om utviklinga i kommunen at: "På mange måtar må det vera rett å seia at Stord kommune har utvikla i takt med Aker Stord A/S."⁸⁵

Hvordan utvikla folketallet seg i Stord kommune?

Tabell 1. Folketallet Stord kommune 1950-85 i absolutte tall og som prosentuell endring.

År	1950	1960	1970	1980	1985
Abso- lutt	5571	7750	10518	12977	13865
endring i %		43,3	35,7	23,4	6,8

Kilde : J. Gullberg (1987) s.50.

I tabell 1 over har jeg satt opp utviklinga av folketallet fra 1950 og fram til 1985 og prosentuert endringa fra tiår til tiår. Som tabellen viser var den prosentuelle veksten fra 1950 til 1960 og fra 1960 til 1970 langt raskere enn veksten seinere.

⁸⁵ Gullberg op.cit s.50.

Likevel er den absolutte veksten i folketall fra 1970 til 1980, nesten like stor som tiåret før. Dersom folketallutviklinga sammenlignes med utviklinga på SV var det naturlig at veksten inn i 80-åra avtok. På tross av dette vokste antallet innbyggere i Stord kommune raskt på begynnelsen på 80-tallet, sett i forholdet til landet forøvrig. Det siste tidsspennet i tabellen utgjør bare 5 år og er derfor vanskelig å sammenligne med resten, sjøl om tendensen synes klar.

I det neste kapitlet vil overgangen fra bygging av båter til bygging av oljeinstallasjoner være tema. Hvilke endringer som skjedde med produksjonskonteksten i omstillingsprosessen vil være den overordna problemstillinga.

KAPITTEL 2. INN I OLJEALDEREN - PRODUKSJONEN PÅ SV MÅ ENDRES.

Etter at markedet for store tankbåter kollapset på midten av 70-tallet måtte SV omstille produksjonen til å nye produkter. Verftet hadde få valgmuligheter og satset på den eneste ekspanderende sektor innen metallindustrien, produksjon for oljeindustrien. Dette krevde imidlertid at verftet omstilte produksjonen til de nye produktene. I dette kapitlet vil jeg da i grove trekk prøve å få fram de produksjonsmessige endringene som ble gjennomført gjennom å kontrastere produksjonen for oljeindustrien med den tidligere båtproduksjonen. Dessuten vil mer allmenne trekk ved produksjonen for oljeindustrien bli beskrevet samtidig som også spesielle trekk ved produksjonen ved SV blir behandla. Framstillinga i dette kapitlet vil således veksle mellom det generelle for bransjen og det spesielle ved SV.

HVILKE ARBEIDSOPPGAVER BLE TILLAGT PRODUKSJONS- VERKSTEDENE VED BYGGING AV OLJEINSTALLASJONER?

"Utviklinga av eit olje- eller gassfelt kan delast inn i fleire fasar" skriver Thorvald Sirnes i sin hovedoppgave om Haugesund Mekaniske Verksted (HMV).⁸⁶ Han nevner i alt 5 faser, kartleggings-, feltutviklings-, gjennomførbarhets-, forprosjekterings- og detaljprosjekteringsfasen, før produksjonsverkstedet kommer inn i prosessen. I den første fasen blir "det

⁸⁶ Torvald Sirnes : *Fra skipsbygging til fabrikkering av oljeinstallasjoner*. Hovedoppgave i Administrasjons- og organisasjonsvitenskap, Univ. i Bergen 1987, s.23.

grunnleggende arbeidet innenfor feltutviklinga" foretatt.⁸⁷ I denne fasen er det viktig å få kartlagt havstrømmer, havbunn, reservoaret, fordeling mellom olje og gass osv. Først i neste fase begynner utviklinga av sjølve plattformen. Her tas de prinsipielle avgjørelsene om type plattform, type understell osv som da gir rammene for det seinere arbeidet. I den tredje fasen blir det definert hva plattformen skulle være i stand til. De tekniske spesifikasjonene blir også bestemt. I forprosjekteringsfasen blir alle de viktigste trekkene ved plattformen bestemt. Plattformens design blir da bestemt i denne fasen. Etter at forprosjekteringa er avslutta begynner detaljprosjekteringa. "På dette stadiet blir den fullstendige designen laga. Alle

⁸⁷ Ibid s.32.

detaljene blir spesifisert og tilpassa utstyret." ⁸⁸ Om hele denne utviklingsprosessen skriver Sirnes:

"Konstrueringa av ei plattform er ein såkalt "ovenfra og ned" prosess. Dei prinsipielle valga blir gjort i starten. Disse utgjør så rammene for neste sett av valg. Slik fortsetter det heilt til alternativene dreier seg om detaljer. Konstrueringa begynner som en ganske åpen prosess som berre er betinga av feltet sine særegenhetar og dei økonomiske rammene. Men etter kvart blir manøvringsrommet trangare. Problemløsninga blir stadig meir betinga." ⁸⁹

Arbeidet i de tidlige fasene av feltutbygginga blir av oljeselskapene overlatt til spesialfirmaer innenfor geologiske undersøkelser og videre til de reine ingeniørselskapene. Det produksjonsverkstedene overtar er en:

"pakke med fullstendige designtegninger. Konstruksjonen er skissert, dei nøyaktige dimensjonene er spesifisert og det er bestemt kva for materialtypar som skal brukast på dei ulike stadane ... Tilsammen determinerer denne pakken konstruksjonen temmelig mykje. Det er ikkje noko særlig meir å utvikle på produktet." ⁹⁰

På de tidligste plattformene som ble produsert i Norge var situasjonen en annen. Dette er henta fra Kostnadsanalysen, som var en økonomisk analyse og evaluering av de tidligste feltutbyggingene på norsk sokkel:

"Tidlig i 1970-årene fikk norsk industri store leveranser, eksempelvis Beryl A-plattformen (som ble produsert av Akergruppa på Vindholmen verft TH), basert på ytelsesspesifikasjoner, noe som i prinsipp ga verkstedene mulighet for utstrakt tilpasning av konstruktive løsninger til

⁸⁸ Ibid s.34.

⁸⁹ Ibid s.34.

⁹⁰ Ibid s.35.

produksjonsapparatet. Senere har operatørene (oljeselskapene TH) og deres konsulenter overtatt stadig mer av detaljspesifisering, mens verkstedenes rolle i utviklingsarbeidene er blitt tilsvarende redusert." ⁹¹

Onar Onarheim, daværende generaldirektør i AG, beskrev situasjonen på dette prosjektet slik i sin bok "*Min tørn*":

"Oppdraget ble en suksess som ble berømmet av Mobil, med gratulasjonstelegram fra Mr.Massad da jobben var ferdig. *Aker stod relativt fritt med løsninger på bygging av dekket* (Uthev. TH). Man var ennå ikke kommet inn i *det kjempemessige internasjonale byråkrati og regler som seinere skulle skape så mange problemer for lignende arbeider* (Uthev. TH)." ⁹²

Allerede på Statfjord "A"-prosjektet, som var SVs første byggeoppdrag for offshorebransjen, var utviklingsarbeidet fjernet fra byggeverkstedet. Sjøl om det var Matthew Hall Engineering (MHE) som hadde det meste av konstruksjonsoppgavene, deltok også AG i konstruksjonsarbeidet gjennom sitt eget ingeniørselskap, Aker Engineering.

Bygginga av en plattform blir av operatøren av feltet splitta opp i en rekke jobber. Slik at "I byggefasen spres kontraktene på et stort antall byggesteder ..."
⁹³ Hvor mange ulike jobber en plattform ble splitta opp i var avhengig av hvilken type plattform det var. Eksempelvis har Akergruppa gjennom deltakelsen i Condeep Group arbeidet med en rekke "Condeep plattformer". Disse plattformene består av et betongunderstell med ståldekk. Akergruppas samarbeidspartner Norwegian Contractors (NC) får på disse plattformene arbeidet med understellet, mens Akergruppen får arbeidet med dekket og utrustninga. Modulene som blir plassert på ståldekket, blir imidlertid produsert på andre verft. På en plattform kan det lages moduler på en rekke verft. Disse modulene kan ha svært forskjellig funksjon ombord i plattformene, boligmodul, brønnehodemodul, prosessmodul osv. Etter at de er ferdigstilt blir de frakta til det verftet som har fått sammenkoplingsarbeidet, også kalt "hook up" arbeidet. Her

⁹¹ Kostnadsanalysen norsk sokkel del 1 : *Sammenfatning av utviklingen, vurderinger og anbefalinger*. Rapport avgitt til Olje og energidepartementet 29.4.80, s.18.

⁹² Onarheim op.cit s.157.

⁹³ Ibid s.132.

blir da modulene løfta på plass på ståldekket. Etter at modulene er kommet på plass blir de koplet sammen. Ikke sjelden får det verftet som har "hook up" arbeidet moduler som ikke er ferdig. SV fikk slike sammenkoplingsjobber og de opprettet da egne såkalte "punsje-gjenger" som gikk over modulene for å finne ut hva som eventuelt mangla. Dette arbeidet må sammenkoplingsverkstedet ta på seg og på denne måten øker gjerne arbeidsmengden for sammenkoplingsverkstedet.⁹⁴ SV hadde erfaring fra slik "modularisert" produksjon. Mens verftet ennå produserte båter fikk de seksjoner fra andre verft som ble montert inn i båtene på Stord. På samme måten blir nå ferdige moduler frakta til verftet for å bli montert ombord på ståldekkene.

MARKEDSFØRING - EN NY UTFORDRING FOR VERFTENE!

Rederne kontraherte båter etter utviklinga på fraktmarkedet. Gode konjunkturer i verdenshandelen førte til etterspørsel av fraktkapasitet. Det var da denne etterspørsel som i stor grad avgjorde om rederne tegna kontrakter på nye båter hos verftene.⁹⁵ Hvilke båttyper og størrelsen på båtene rederne kontraherte ble avgjort av det markedet den enkelte rederen opererte innenfor. Verftene som utvikla båtene, ble utover på 60 tallet stadig mer spesialisert innenfor spesielle markedsegmenter. På SV ble det i løpet av en 10 års periode fra 1958 til 1968 bygd 16 tankbåter og 3 andre båter (2 bulkbåter og et fruktskip).⁹⁶ For SV med et anlegg som gjorde det mulig å bygge svært store båter, var det naturlig for verftet å satse på tankbåtmarkedet. Verftene måtte kontinuerlig arbeide med nye båttyper og størrelser ettersom redernes behov forandret seg. Utviklinga i hele etterkrigstida har gått mot stadig større båter. Et annet utviklingstrekk i etterkrigstida som fikk stor betydning for verftene var at rederne:

"jenka behovene sine i forhold til visse standarder. Dette var ein prosess som stort sett skjedde i løpet av dei 10-15 første åra etter annen verdenskrig. Då freden kom, var det mogleg å kjøpa store antall billege Amerikanske standardskip (særlig av "Liberty"-typen). Eigenskapane til disse skipa overbeviste redarane om at ein ikkje tapte så mykje i bruksverdi på å tilpassa behovene. Dessuten var det mykje pengar å spara.

⁹⁴ Intervju 10. Side A båndnr.84.

⁹⁵ HWA op.cit s.45 ff.

⁹⁶ Systemposten nr.3/68, s.8.

Standardiseringa førte til at verfta kunne utvikle og konstruera skipstypene sine før dei kontakta moglege kunder." ⁹⁷

Tidligere var det vanlig at rederne hadde bestemte oppfatninger om hvordan båtene skulle se ut og hvordan de skulle utrustes. Hvert skip ble da av verftet bygd etter redernes ønsker. Produksjonen ble på grunn av dette preget av en liten grad av standardisering. Etter siste krig endra dette seg raskt som følge av de erfaringer spesielt amerikanerne høsta i løpet av krigen. For å oppnå en rask vekst i tonnasjen satset amerikanerne på en sterk grad av standardisering av produksjonen. Det ble produsert store serier av identiske båter. Denne produksjonsmodellen ble etter krigen raskt tatt i bruk av den sivile produksjonen fordi båtene på denne måten ble langt billigere.

Dersom et verft skulle få nye kontrakter var det nødvendig å bygge seg opp et ry innenfor skipsfartsnæringa. Dersom et verft hadde ry for å kunne produsere gode båter til rett leveringstid, var dette ofte nok til at nye ordrer kom inn. Trolig spilte den personlige kontakten mellom reder og verftsledelse, også en viktig rolle for kontraktsinngåelser. Det var vanlig at dåpsseremonier ble brukt til aktiv markedsføring overfor andre rederier enn det som hadde kontrahert båten. Jeg har her henta et eksempel fra SV. Ved dåpen av M/T "Credo", en 101.000 tonner som SV leverte til rederiet Jørgen P. Jensen, var både skipsreder Niels Onstad og skipsreder Audun Reksten tilstede. I tillegg var en rekke andre personer fra det norske skippermiljøet tilstede. ⁹⁸ Ved slike anledninger fikk rederne se både verftets anlegg og de produktene som ble levert. På SV var det også vanlig at bedriftsorganet "Systemposten"

⁹⁷ Sirnes op.cit s.24.

⁹⁸ Systemposten nr.3/68, s.4.

presenterte redere som hadde kontrahert båter på verftet.⁹⁹ Dette organet ble sendt rundt i det norske skippermiljøet. Både dåpssermoniene og presentasjonene fikk en brei dekning i bladet.

Sirnes konkluderer slik om hvilke faktorer som var avgjørende for rederne da de skulle velge verft:

"Like mykje som ein skipstype var det produksjonsevna og -kapasiteten sin som verftet solgte til reiarane ... Men innsikta i verftet sine eigenskapar blei akkumulert hos kundegruppa over tid. Derfor var det ikkje nødvendig å visa dette fram kvar gang verkstaden ønska å selge nokre skip."¹⁰⁰

Som jeg har vist over i eksempla henta fra SV, var det nettopp produksjonsevna og -kapasiteten som det ble fokusert på i den markedsføringa som tross alt ble foretatt av verftet. For verftene var det imidlertid også viktig å spre informasjon om deres anlegg og nye produkter til flest mulig innen skipsfartsnæringa. Derfor ble det satset, som på SV, på å invitere redere til verftet samt å presentere anlegg og produkter i bedriftsblader og lignende som ble sendt rundt til redere og organisasjoner innen næringa.

Etter at verftene omstilte seg til produksjon av offshoreinstallasjoner, har det også vært nødvendig å legge om markedsføringa av verftet. Produktene som bygges for oljeindustrien kan ikke standardiseres, de må tilpasses de særlige forholdene som rår på de felt de skal utplasseres på. Verftene kan ikke lenger gå ut til kundene sine med en løs ide eller et ferdig utvikla produkt. De kommer nå ikke inn i "den grunnleggende konseptutviklinga" og det produktet de nå overtar er nesten helt ferdig utvikla. Hovedoppgava for markedsføringa er ikke lenger å:

⁹⁹ Systemposten nr.4/67, s.6.

¹⁰⁰ Sirnes op.cit s.25.

"selge foretaket si evne til å utvikle, men til å bygga plattformen ... Visse faktorar blir rekna som meir kritiske enn andre når det gjelder å handtera fabrikkasjonsoppdrag for oljeindustrien ... Men det som først å fremst blir solgt til oljeselskapa, er organisasjonen sin kapasitet på dei kritiske områdene" skriver Sirnes.¹⁰¹

Fordi oljeselskapa i Nordsjøen var en ny kundegruppe for SV måtte verftet drive en offensiv markedsføring av sin organisasjon, noe de også fortsatt må gjøre, for å få oppdrag i denne sektoren.

Når oljeselskapene går ut med oppdrag blir anbudspapirene sendt til en engere krets av verft, som da får rett til å være med på budrunden. "Å komme på budgiverlista er først å framst eit teikn på at oljeselskapet meiner verkstaden sin organisasjon holder mål på dei kritiske områdene. Foretaket er evaluert og ansett for å vera kvalifisert for oppdraget."¹⁰² Oljeselskapene må for å sette opp et verft på denne lista, ha inngående kjennskap til verftet. For SV er det derfor viktig å markedsføre seg overfor oljeselskapene på at verftet har alle de nødvendige forutsetningene som skal til for å mestre bygginga av det spesielle oppdraget. Dette nødvendiggjør at SV må drive markedsføring på alle nivåer i organisasjonen, og spesielt på de mest kritiske områdene. Det er også viktig for verftene å komme "på banen" i forhold til oljeselskap/ingeniørselskap så tidlig som mulig i planlegginga av en plattform. Designen som blir valgt på plattformen påvirker i stor grad hvordan bygginga kan deles opp. Oljeselskapene kan satse på store integrerte moduler eller på "små" moduler til hver enkelt funksjon ombord på plattformen. For SV er det viktig at plattformene/modulene er av en slik art at SV har de anleggsmessige betingelsene og kapasitet til å ta på seg oppdraget. SV ønsker derfor at oljeselskapene velger løsninger som sannsynliggjør Stord som byggested for plattformen. Det beinharde markedet innen offshore har ført til at verftene stadig har lagt mer arbeid ned i å komme med i utviklingsfasen på prosjektene.¹⁰³

¹⁰¹ Ibid s.26.

¹⁰² Ibid s.27.

¹⁰³ Torvald Sirnes - intervju nr.8 ved Haugesund Mekaniske Verksted.

Til å drive markedsføring av verftet opprettet SV i 1977 en egen salgsavdeling. I 1979 ble dette en markesføring/salgsavdeling. At navnet ble endra fikk lite å si på avdelingas arbeidsoppgaver. Bemanninga på denne avdelinga varierte sterkt, trolig etter den arbeidssituasjonen verftet var i. I tabellen under refereres det til bemanninga i siste lønnsperiode vært år fra 1977-85. At det i siste periode 1979 er hele 27 personer ansatt skyldes trolig at det har blitt definert inn personer i denne avdelinga som tidligere og seinere ikke ble plassert i denne gruppa.

Tabell 2. Antall ansatte i salgs/markesføringaavd. 1977-85.

1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
3	2	27	6	4	2	12	5	5

Kilde : Internstatistikk SV

Det ble for verftene langt viktigere å drive aktiv markedsføring etter omstillinga enn det hadde vært tidligere.

I hvilken grad hadde verftene kontakt med kundene?

Allerede i anbudsperioden på offshoreoppdragene er kontakten mellom kunde og verft intens. Verftene må i denne perioden kunne følge opp og gi raskt svar på de spørsmål kunden har til det anbudet de har levert. Anbudene som er meget omfattende, det omhandler blant annet de tekniske løsningene, kvalitetssikringssystemene, produksjonsplaner, tidsplaner, bemanningsplaner (f.eks produksjonstopper som måtte dekkes med innleie av folk) samt det økonomiske anbudet på prosjektet. Verftene må for å kunne svare på alle kundens spørsmål om anbudet, ha en rekke fagområder i høy beredskap. Dersom kunden krever raske svar må verftene ha personell i beredskap som kan oppfylle kundens ønsker. Verftenes evne til å betjene kunden i denne prosessen er også endel av oljeselskapenes evalueringsgrunnlag for tildeling av oppdrag. Dette er derfor en prioritert oppgave for organisasjonene på verftene.

Mens SV bygde båter hadde gjerne rederiet en inspektør på verftet for å overvåke bygginga. Denne inspektøren ble gjerne konsultert dersom det oppstod større

problem i produksjonen.¹⁰⁴ Denne ene inspektøren hadde imidlertid ikke mulighet til holde oversikt over det arbeidet som nærmere 2000 ansatte på verftet utførte. Kunden var det meste av tida på god avstand fra det daglige arbeidet som foregikk i verkstedet. Rederen så det ikke formålstjenelig å ha en større representasjon på verftet fordi han hadde kjøpt et ferdig utvikla produkt. De produksjonstekniske problemene ble særlig på de seriebygde båtene, stadig færre jo lenger ut i serien verftet kom.

Overgangen til produksjon av offshoreinstallasjoner har ført til en radikal økning av kunderepresentasjonen på verftene. Kontakten mellom kunde og verft er langt mer intens enn tidligere. Oljeselskapene setter for hvert prosjekt opp en egen separat prosjektgruppe som de plasserer på verkstedet for å følge opp produksjonen. Kundens representanter krevde stor og konstant oppmerksomhet. Verftene er derfor nødt til å opprette egne prosjektorganisasjoner for hvert prosjekt som kan gi kunden de opplysningene som er nødvendig. På SV blir hver prosjektorganisasjon ledet av en prosjektleder som har en rekke koordinatorene under seg. Disse har da kontakt med kundens representasjon og med ingeniørselskapet. Koordinatorene har sin motpart i kundens representasjon på verftet. Hver enkelt koordinator har sitt spesielle ansvarsområde. Den enkelte koordinator kan gå inn i linjeorganisasjonen på verftet for å sikre at framdrift og kvalitet blir holdt på et akseptabelt nivå for kunden. Dersom det er flere prosjekt inne på SV samtidig kan dette med at koordinatorene går inn i linjeorganisasjonen, skape problemer. Alle prosjektorganisasjonene ønsker at deres prosjekt skal prioriteres framfor de andre. Med flere prosjektorganisasjoner i funksjon samtidig kan det oppstå prioriteringsspmåls som må avklares av prosjektlederne til verft og kunde samt av verftets toppledelse.

At oljeselskapene plasserer en stor representasjon på produksjonsverkstedet har flere årsaker. Under bygginga av slike installasjoner dukker det stadig opp produksjonstekniske problemer som må løses raskt. Med en stor representasjon kan da oljeselskapene ha nok kompetanse på byggeplassen til å ta raske avgjørelser i slike saker. Tidsfaktoren er på disse prosjektene svært viktig. Bygginga er lagt opp etter såkalte milepæler som må nås. Til en gitt dato må et arbeidsstykke være klart dersom det ikke skal oppstå forsinkelser. Og forsinkelser kan bety store tap for oljeselskapene. En av oljeselskapenes viktigste funksjoner er derfor å overvåke tempoet i bygginga. Dersom verftene kommer på etterskudd kan kunden pålegge dem å ta inn ekstra med folk for å komme ajour med planene. Kundens representanter er også til stede for å sikre seg at

¹⁰⁴ HWA op.cit s.431.

kvalitetskravene blir fulgt i produksjonen. Både når det gjelder størrelsen på kunderepresentasjonen og deres myndighetsområde skjedde det en utvikling etter at SV "gikk offshore". Kundens egen representasjon har nok også økt på bekostning av ingeniørselskapenes representasjon. De ble etter hvert bare representert i kundens egen prosjektorganisasjon på verftet. Etter at verftet tok over alt ansvaret for kontroll og dokumentasjon på prosjektene, har imidlertid kundens representasjon på verftet blitt mindre. Kundens prosjektorganisasjon har dessuten fått utvidet sitt myndighetsområde. Dvs at representasjonen kan ta avgjørelser på de seinere prosjektene som de ikke fikk ta på de tidlige. I produksjonen førte dette til at ventetiden for operatørene nok gikk noe ned.

BLE ALT UTVIKLINGSARBEIDET TRUKKET UT AV OFFSHOREVERFTENE ETTER AT DE SKIFTET PRODUKTTYPE?

Da AmV kjøpte seg inn i A/S Stord i 1956 var det med sikte på å etablere SV som et reint skrogbyggeri. Utrustninga skulle foretas på AmV i Oslo. Det ble imidlertid raskt klart at båtene som SV produserte ble for store for AmV. Med sin beliggenhet og sitt anlegg kunne ikke AmV ta imot båter på mer enn ca 70.000 tonn. Og i 1965 inngikk AmV en kontrakt om bygging av tre 95.000 tonnere som i sin helhet skulle bygges på SV. På denne tida skjedde imidlertid utviklinga raskt og allerede ved årsskiftet 1967 - 68 fikk SV kontrakt på bygging av 220.000 tonnere. For å klare å produsere det antall båter som AmV solgte, var SV avhengig av hjelp fra de andre verftene i AG. SV mottok seksjoner til 220.000 tonnerne både fra BMV i Bergen og fra Tangen Verft i Kragerø. Slik at med få unntak var produksjonen ved SV etter AmV overtakelsen i 1956 koplet til produksjonen ved andre verft. Til å koordinere virksomheten på de forskjellige verftene spilte staben i Oslo en viktig rolle. Høsten 1964 ble direktør Onar Onarheim på SV, overflyttet til en nyopprettet direktørstilling i staben. I et internt rundskriv i staben stod det blant annet at: "Han vil ha som hovedoppgave å koordinere produksjonen og videre utvikling ved Akergruppens produksjonsbedrifter." Etter at staben ble skilt ut fra produksjonsbedriften Akers verft, ble det opprettet egne avdelinger for konstruksjon, produktutvikling og salg. Det var staben som stod for konseptutviklinga av nye produkter og for mye av konstruksjonsarbeidet. Noe av konstruksjonsarbeidet ble likevel utført på SV. Blant annet dette utdraget av en artikkel i Systemposten i desember 1967 viste det:

"I mai måned neste år vil den første 222.000 tonner bli påbegynt i verkstedet, og kjølstrekking er fastsatt til 19.august. Konstruksjons-, planleggings- og arbeids-forbredelsesavdelingene har allerede en tid vært i full sving med

denne oppgaven." ¹⁰⁵

Ingeniørene starta arbeidet med sitt arbeid på båten lang tid før arbeidet i verkstedet skulle starte. I dette tilfellet ca 3/4 år før produksjonen starta. Det arbeidet ingeniørene utførte i denne perioden var komplettering av og detaljtegninger til de "grov"-tegningene som rederne hadde kontrahert båten etter. Siden verftet etter hvert bygde lange serier kunne nye prosjekt planlegges mens produksjonen hadde full beskjeftigelse med de "gamle båtene". Sjøl om SV utførte deler av ingeniørarbeidet sjøl var det produkt- og konstruksjonsavdelingene i staben som la premissene for de nye prosjektene. Det var her de viktigste avgjørelsene ble tatt, som da satte rammene for det arbeidet som skulle utføres på Stord. Det var da også staben som solgte produksjonsbedriftenes kapasitet.

"Då verkstaden gjekk over til å produsera oljeinstallasjoner blei det eigentlege konstruksjonsarbeidet trekt ut og plassert hos dei reine ingeniørforetaka" hevder Sirnes i sitt arbeid om HVM. ¹⁰⁶ For SV var ikke situasjonen den samme som for HVM. SV var med i et konsern, noe HVM ikke var. HVM tok derfor i mange tilfeller hånd om konseptutvikling og detaljkonstruksjon sjøl. Også HVM kjøpte i enkelte tilfeller ingeniørhjelp hos reine ingeniørforetak. De kjøpte også ved endel anledninger ferdige tegninger av andre verft. ¹⁰⁷ Det er vanskelig å si noe om hva som var det typiske ved verftene som omstilte til produksjon av oljeinstallasjoner på dette området. Men en kan slå fast at ikke bare SV var knytta til et større konsern, her kan nevnes at f.eks Moss Rosenberg Verft i Stavanger var og er en del av Kværnerkonsernet. Dette er et felt hvor en komparativ undersøkelse kan gi oss nye kunnskaper.

For SV ble ikke omstillinga like dramatisk som for HVM, siden mye av utviklingsarbeidet også tidligere var trekt ut av bedriften og inn i konsernstaben. Sjøl om det var lite utviklingsarbeid som stod igjen for ingeniørstaben på SV, ble likevel det totale arbeidsvolumet til ingeniørene utvida på oljeinstallasjonene i forhold til på båtene. Den nye fordelinga av ingeniørarbeidet førte altså ikke til at SV fikk en mindre ingeniørstab, heller tvert imot. Mens SV produserte båter laget ikke ingeniørene detaljerte tegninger over alt arbeidet som skulle utføres i

¹⁰⁵ Systemposten nr.4/67, s.15.

¹⁰⁶ Sirnes op.cit s.35.

¹⁰⁷ Ibid s.35.

produksjonen. Formenn og arbeidere fikk sjøl ansvaret for å finne løsninger som var brukbare. Ingenørene konsentrerte seg om å lage detaljtegninger over de mest utsatte delene, resten var de da mer omtrentlige med. De skilte mellom det vesentlige og det mindre vesentlige i produksjonen. Dette endra seg brått etter at verftet begynte å produsere for oljeselskapene. Nå blir hele plattformen, ikke bare deler av den, tegna i detalj av ingeniørene. Det er blant annet utarbeidelsen av disse tegningene som har vært med på å øke volumet av ingeniørarbeidet for SV. Produksjonsverkstedet får også ansvaret for et omfattende testarbeid. På grunnlag av design- og beregningstegninger utarbeider SVs ingeniører de tegningene som skal brukes i produksjonen. Disse arbeidstegningene er en nøyaktig papirutgave av plattformen. Gjennom en testing av disse tegningene kan ingeniørene finne lite produksjonsvennlige detaljer og direkte feil i konstruksjonen. Dette omfattende testprogrammet er også en hovedårsak til at volumet av ingeniørarbeidet har økt. At hele produktet nå blir tegna i detalj får store konsekvenser for det arbeidet som blir utført i produksjonen. Oppgaver som tidligere var overlatt produksjonen ble etter at SV endra produkttyper trekt ut derfra og overlatt ingeniørene.

En ny sveiseteknisk avdeling vokser fram.

De "gamle" kundene til verftene, rederne, kjøpte et ferdig utvikla produkt av et verft. Dersom det oppstod problemer i byggefasen ble de løst ved at rederienes inspektører og verftenes egne folk diskuterte seg fram til løsninger. Kunden hadde i det hele tatt liten kontakt med det arbeidet som skjedde i verkstedet. De "nye" kundene, oljeselskapene, har nærmest totalt overtatt alt utviklingsarbeidet på produktet. Det er oljeselskapene sjøl som velger ståltype og kvalitet. Det høyverdige stålet som blir valgt til disse konstruksjonene er lite sveisbart. Det har imidlertid skjedd en utvikling av dette i offshoreperioden til SV. Stålet har

etter hvert fått kvaliteter som gjør det lettere å sveise med. Dersom det ble brukt vanlige sveiseprosedyrer på det ville imidlertid sveisesømmene sprekke og bli lite holdbare. For å være sikker på at sveisekvaliteten skal bli god nok må sveiserne følge spesielle prosedyrer. I mange tilfeller må også stålet forvarmes for at kvaliteten skal bli god nok. Siden de forskjellige oljeselskapene velger ulike stålkvaliteter må det lages nye prosedyrer for hvert prosjekt.

Oljeselskapene stiler også krav til de egenskaper som sveisesømmene må ha. Med bakgrunn i stålets egenskaper og i de krav som oljeselskapene setter til sømmene, må verftene utarbeide sveiseprosedyrer. Til å utarbeide disse prosedyrene opprettet SV en egen avdeling som først het sveising, men som seinere fikk navnet sveiseteknisk avdeling. I 1977 ble avdeling 212 sveising oppretta, trolig da skilt ut fra en av de andre gruppene. Tabellen under viser antall ansatte på denne avdelinga i siste lønnsperiode fra 1977-83.

Tabell 3. Antall ansatte sveiseteknisk avdeling 1977-83.

1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
6	3	6	5	4	4	5

Kilde : Internstatistikk SV

De sveiseprosedyrene som verftene, på SV sveiseteknisk avdeling, kommer fram til på bakgrunn av stålkvalitet og krava til sømmene, blir lagt ved verftenes tilbud på dei ulike prosjekta. Sveiseprosedyrene blir en del av tilbudsgrunnlaget. Dersom et verft skal få oppdraget på et prosjekt må sveiseprosedyrene først være kvalifisert av oljeselskapet. Kvalifiseringa skjer gjennom at sveiseprosedyrene blir prøvd ut i praksis. Det blir da brukt både NDT (ikke destruktive) og destruktive kontrollmetoder for å kontrollere om

sveisesømmene holder de kvalitetskrava som er satt opp av oljeselskapet. Oljeselskapenes inspektører avgjør på grunnlag av testene om prosedyrene kan godkjennes.

Om årsakene til at oljeselskapene ønsker denne kvalifiseringa skriver Sirnes dette:

"Kvart prosjekt bringer noko nytt og krever tildels nye måtar å utføre arbeidet på. Oppdragsgiveren ønsker å sjekke at verftet både har skjønt og tilpassa seg dei nye betingelsane. For det andre er det lite slingringsmonn å gå på dersom bygginga av plattformen ikkje skulle holda mål. Dette skuldast belastningane, dei store konsekvensane av feil (brann, ekslosjon, havari) og kostnadane ved reperasjonar (må skje til havs). For det tredje er det økonomiske tapet ved tidsoverskridingar så stort at ein ikkje bør bli nødt til å bruke tid på å retta opp svakhetar ved utføringa under sjølve bygginga." ¹⁰⁸

Også dette at en del av sveisearbeidet ble overlatt funksjonærene fikk konsekvenser for arbeidet ute i produksjonen. Arbeide som tidligere var plassert i produksjonen på SV, ble trukket ut derfra og overført til funksjonærene på sveiseteknisk avdeling.

Kvaliteten på sammenføyningsarbeidet må dokumenteres!

For oljeselskapene er det ikke nok at det er utarbeida sveiseprosedyrer. Verftet som får oppdraget, må også dokumentere at sammenføyningsarbeidet er utført etter de krav som oljeselskapet stilte. Ingeniørselskapa som har prosjektert plattformen, dirigerte bruken av de forskjellige kontrollmetodene. På Statfjord "A"-prosjektet var det materialene som styrte kontrollen. Seinere har kontrollene også bygd på konstruktørens vurderinger av hvor vital sveisesømmen var, i tillegg til materialtypen. ¹⁰⁹ For hver eneste sveisesøm må det dokumenteres hvilke materialtyper som er brukt, prosedyren som er brukt og hvilken sveiser som har utført arbeidet. Dersom sømmen blir kontrollert skal NDT dokumentet inneholde opplysninger om kontrollstatus, kontrollmetode og hvem som har utført kontrollen. Oljeselskapene krever at NDT-operatøren må sette sitt merke

¹⁰⁸ Ibid s.41.

¹⁰⁹ Ibid s.42.

på kontrollokumentet slik at de kan kontrollere om NDT-operatøren har de kvalifikasjonene som er nødvendige for å bruke de ulike kontrollmetodene. Filosofien bak dette er at dersom kontrollen skal være effektiv må de som kontrollerer være kvalifisert for arbeidet. Resultatene av kontrollene er ikke mye verdt dersom kontrollørene ikke behersker metodene. De ikke destruktive testene som benyttes, har sine begrensninger. Det er svakheter og feil som bare kan avsløres gjennom langvarig bruk av installasjonene. Oljeselskapene sikrer seg derfor ytterligere gjennom å kreve at de forskjellige sømmene skal utføres av sveisere med de nødvendige sertifikatene. De formelle kvalifikasjonene gir da en viss sikkerhet for at arbeidsutføringa holder mål kvalitetsmessig.¹¹⁰

Sirnes oppsummerer årsakene til at det ble lagt mer vekt på kontroll etter omstillinga til offshoreproduksjon slik:

"Dersom noko skulle gå gale med plattformen mens ho er i bruk, vil konsekvensane vera så store at skuldspørsmålet blir påtrengande. Derfor er det viktig for dei involverte partane å skaffe seg ryggdekning. Ein nøyaktig dokumentasjon av arbeidsmetodar, operatørkvalifikasjonar, kontrollmetodar, kontrollørkvalifikasjonar og kontrollresultat vil visa at både fabrikkasjonsverkstaden og prosjektleiaren (d.v.s. oljeselskapet) har sitt på det tørre, og har gjort det som er mogleg. Ingeniørane har derfor ei dobbelt oppgave. Dei skal ikkje berre styra produksjonen og leggja forholda til rette for kontroll. I tillegg skal dei bevisa at styring og kontroll har funnet stad. Eller sagt på eit anna vis : ingeniørane skal dokumentere i detalj hva som skjedd i produksjonen."¹¹¹

På SV som var tidlig ute med å omstille seg til offshoreproduksjon, tok det noe tid før dette omfattende kvalitetssikringssystemet ble opprettet. Å få dette systemet til at fungere på en best mulig måte er noe verftet har arbeidet med i hele offshoreperioden. På de første prosjektene i perioden 1975-78, hadde kundene en langt større representasjon enn de har hatt seinere. De stod i denne perioden for mye av kontroll- og oppfølgingsarbeidet sjøl. Seinere har SV gjennom å ha utvikla egne systemer for kvalitetssikring, stadig overtatt mer og mer av ansvaret for kontroll og dokumentasjon. Myndighetene har forsøkt å hjelpe til i denne prosessen gjennom å utarbeide standarder som da både oljeselskapa og produksjonsverkstedene kunne forholde seg til. Det var da også

¹¹⁰ Ibid s.44.

¹¹¹ Ibid s.45.

vesentlig kvalitetssikringsforbedringer som lå til grunn for organisasjonsendringer på SV etter at verftet omstilte produksjonen. I den tidlige offshorefasen møtte oljeselskapene og ledelsen endel motstand mot de tiltak som ble iverksatt for å bedre kvalitetssikringen.

"På grunn av dei økonomiske rammevilkåra, har rettighetshavarane mykje å tjene på å korte ned feltutviklingstida."

Å utvikle og produsere oljeplattformer er en langvarig prosess. Den totale feltutvikling, fra de geologiske undersøkelsene til feltet er ferdig utbygd, tar ennå lenger tid. Ut fra de feltene som er bygd ut i Nordsjøen, har det vist seg at feltutviklingstida i gjennomsnitt lå på 7-8 år.¹¹² Oljeselskapene har mye å tjene på å prøve å korte ned utviklingstida. Dette har blant annet skjedd gjennom at de forskjellige utbyggingsfasene har overlappa hverandre i tid. Det har imidlertid vist seg at:

"Detaljprosjekteringa og fabrikkeringa er både dei mest arbeids- og tidkrevende fasane. Kvar for seg kan dei ta over to år på ei større plattform. Derfor er det mest å spare på å la disse to stadiene gå delvis samtidig. Dette har ført til at byggearbeidet startar lenge før konstrueringa er ferdig. Ofte er ikkje meir enn ca.40% av detaljprosjekteringa gjort når fabrikkasjonsverkstaden går i gang. Dette får store konsekvenser."¹¹³

Arbeidet med detaljprosjektering og bygging skjedde disiplinvis. Etter at arbeidet avsluttes på en disiplin fortsatter det med neste disiplin. Imidlertid skal hele plattformen ferdig tegna utgjøre en enhet. Valg av løsninger i disipliner som kom seinere i detaljprosjekteringa, kan således påvirke løsningene i disipliner hvor detaljprosjekteringa var "avslutta". Egentlig er derfor detaljprosjekteringa ikke ferdig før arbeidet med hele plattformen er ferdig. Den overlappinga oljeselskapene iverksatter for å spare tid trosser dette forholdet. Dette fører til at tegningsgrunnlaget til verftet stadig blir endra innenfor disipliner som verftet har starta på. Hvilke konsekvenser dette får for verftet er avhengig av hvor langt verftet er kommet i arbeidet. Dersom arbeidet er i gang i verkstedet må det rives ned og gjøres på nytt. Dersom arbeidet ikke er igangsatt blir tegningene trukket tilbake for å revideres og arbeidet i verkstedet stoppes opp.

¹¹² Ibid s.46.

¹¹³ Ibid s.46.

I Kostnadsanalysen, i analysen av de tidlige feltutbyggingene i Nordsjøen, ble forholdet mellom detaljprosjekteringa og bygginga av Statfjord "A"-plattformen kommentert slik:

"Både det første timeestimat og den første terminplan for Matthew Hall's arbeid (detaljprosjektering, SV hadde byggearbeidene TH) var satt opp slik at den tekniske prosjekteringen skulle være 90% ferdig ved utgangen av 1975 (produksjonsstart ved SV august 1975 TH). Byggeverkstedene hadde basert sine planer på dette. Imidlertid skulle det vise seg at denne planen var urealistisk. Prognosen for Matthew Hall's timetall steg samtidig med at timestepset steg. 50% overskridelse i forhold til juli 1974-planen inntraff innen et år. Det endelige timetall ble ca. 1,7 millioner (estimatet fra -74 var på 400.000 timer) og *den tekniske prosjekteringen var et år forsinket* (Uthev. TH)." ¹¹⁴

På dette prosjektet ble arbeidsomfanget av ingeniørarbeidet kraftig undervurdert. Det har også også seinere vært vanlig at arbeidsomfanget oppjusteres. De opprinnelig planene fra 1974 på Statfjord "A"-prosjektet, viser at ved produksjonsstart ville ennå mye av detaljprosjekteringa gjenstå.

For SV som var vant til at tegningene på båtene var fullstendig ferdige ved produksjonsstart, ble overgangen til offshoreproduksjon stor. Produksjonen kunne tidligere planlegges for lang tid framover. I Kostnadsanalysen om Statfjord "A"-prosjektet het det mellom anna:

"Et skipsverft har vært vant til å ha planer klare for arbeid i flere måneder. I dette tilfellet var det i følge verftet mer normalt at man kun hadde oversikt over arbeidet et par dager framover. På denne bakgrunn er det lett å slå fast at det er umulig å foreta en fornuftig tilrettelegging av

¹¹⁴ Kostnadsanalysen op.cit s.201.

arbeidet. Det hele ble preget av improvisasjoner. Når så i tillegg en betydelig del av arbeidet måtte gjøres om igjen på grunn av endringsordrer, er det lett å forstå at byggeverkstedet fant situasjonen frustrerende og at dette måtte få innflytelse på produktiviteten." ¹¹⁵

På dette prosjektet hadde ingeniørselskapet MHE også bygglederansvaret på SV. Oljeselskapet Mobil som var operatør, tok lite del i prosjektstyringa. Dette endra seg seinere i prosjektet. Og på seinere prosjekt har oljeselskapene styrt prosjektene langt sterkere enn det som var tilfellet på Staffjord "A". At oljeselskapene bygget opp en organisasjon på verkstedet som kunne ta avgjørelser om tekniske problem som oppstod under bygginga, gjorde det lettere for verftet å lage prosedyrer for hvordan slike problemer skulle løses.

For å møte problemene i produksjonen bygde SV opp et apparat med såkalte "site"-ingeniører. Disse ingeniørene er knyttet nært opp til produksjonen, både organisatorisk og fysisk. Dersom det oppstår problemer i produksjonen blir "site"-ingeniørene koplet på problemet enten av operatørene eller av formennene. Stort sett foregår kommunikasjonen mellom formennene og "site"-ingeniørene. At denne kontakten er tett tyder dette utsagnet fra en av supervisorene (overformann) på: "Du må ha de ("site"-ingeniørene TH) tett inn på livet. Jeg tror ikke det går en dag uten at formannen har kontakt med han." ¹¹⁶ "Site"-ingeniørene har også god kontakt med kundenes representanter. I endel saker kan "site"-ingeniøren løse problemet i lag med formannen og arbeiderne. ¹¹⁷ Men i mange tilfeller må endringer og problemer forelegges for kunden slik at de kan ta en avgjørelse. Dette er da "site"-ingeniørenes jobb. Disse ingeniørene tar seg da av de problemene som testene på papirplanene ikke avslører, samt de problemene som dukker opp i forbindelse med endringsarbeidene.

¹¹⁵ Ibid s.202.

¹¹⁶ Intervju 15. Side A båndnr.395.

¹¹⁷ Intervju 15. Side A båndnr.76.

Milepælene må nås!

I oljeselskapenes planer er byggetiden kortet mest mulig ned for å bringe kostnadene med feltutbygginga ned. Også de klimatiske forholdene i Nordsjøen som bare gjør det mulig å utplassere plattformene noen få måneder i året, gjør tidsfaktoren til den faktoren oljeselskapene må ta mest hensyn til. Dersom "værvinduet" til Nordsjøen lukker seg må utslepet utsettes ca. 9 måneder. Det ville bety både store kapitalkostnader og store inntektstap på slike milliardprosjekt. Produksjonen i verkstedet er lagt opp etter såkalte milepæler. For hver minepæl som blir nådd må det være utført en viss mengde arbeid. Hvordan produksjonen på SV blir fulgt opp av ledelsen og kundene forteller denne uttalelsen fra en av supervisorene om:

"Formannen sitter med timene for hvert rør som blir montert ombord. Så har han så så mange timer spesifisert på jobbseddelen. Så hvis han ser at det røret er 50% montert, da skriver han halvparten av timene ut. Det går inn hver uke til meg. Det får jeg inn fra alle formennen. Så går jeg gjennom det de har skrevet og så fører jeg det over til våre bøker. Du kan si at vi har samla alt i en bok. Når jeg har gjort det må jeg regne det over i prosent. Hvor mange prosent av jobben er ferdig og så sender jeg det over til plankontoret. Og så lagrer da plankontoret det i et arkiveringssystem. Og da kommer det utskrift i fra plankontoret en gang i uka, noe som heter detaljprogram. Da ser du hvor mange prosent av jobbene som er ferdige. Det blir da distribuert til hele bedriften slik at alle kan lesa det, til og med kunden. Og så er det et bemanningsprogram i forhold til det der som skal være oppdatert ... På dette programmet som vi kjørte ut her, der ser du om du ligger før eller etter programmet. Begynner du å komme mer og mer etter programmet da begynner de (kundene TH) å få panikk. Om vi ikke skal bemanne opp igjen noko. Og så prøver vi å holde oss der for ikke å bruke for mange timer. Veldig vanskelig balansegang." ¹¹⁸

I hvilken grad SV ønsker å holde igjen på timebruken er i stor grad avhengig av den kontraktstypen verftet har med oljeselskapet. Forhandlinger mellom SV og oljeselskapene om kontraktsforhold foregår kontinuerlig gjennom hele prosjektet.

Hvilke kontraktstyper forekom på offshoreprosjektene?

Hovedsaklig er det tre typer kontraktstyper som blir brukt. Det er

¹¹⁸ Intervju 15. Side A båndnr.208/457.

fastpriskontrakter (lump sum contract), enhetspriskontrakt (unit rates) og regningsarbeid (cost plus fee contract).¹¹⁹ Det mest vanlige er nok bruk av fastpriskontrakter. Men SV har også hatt regningsarbeid. I fastpriskontraktene får verkstedet en fast pris for en nærmere definert arbeidsmengde. Dersom det under prosjektets gang blir foretatt endringer, og at det kommer til tilleggsarbeider blir dette gjerne gjort til kostpris per time. Regningsarbeidet er i prinsippet kostpris per time, dvs at dersom verftet kan legge fram dokumentasjon for bruken av timer blir dette betalt av oljeselskapet. På Statfjord "A"-prosjektet hadde SV en regningsarbeidskontrakt med Mobil. Med en slik kontrakt er SV ikke like tilbakeholden med å øke bemanningen som sitatet over kunne tyde på. Vansken med denne kontrakten var det enorme dokumentasjonsbehovet som SV fikk overfor Mobil, for at de skulle godkjenne bruken av timene. Med en fastpriskontrakt blir det SV som måtte betale for bemanningsøkningen dersom de blir etter byggeprogrammet. Dermed dukker problemet som supervisoren over refererte til. Men også på slike kontrakter blir tilleggsarbeidene som regel betalt etter kostpris som gjør det letter for SV å heve bemanningen. For produksjonen betyr regningsarbeid, hele kontrakter eller tilleggsarbeid, større svingninger i bemanningen enn med fastpriskontrakter.

For SV medførte overgangen til offshoreproduksjon også at verftet nå kontinuerlig må ligge i forhandlinger med oljeselskapene om betalingsvilkårene. Mens verftet bygde båter hadde en kontrakter om en fast pris på båtene. Ut fra disse kontraktene var det derfor lettere å følge opp verftets økonomi enn det ble med de mer flytende offshorekontraktene. SV måtte derfor styrke sin økonomiseksjon for å møte den situasjonen som omstillinga brakte med seg. Verftet måtte også bygge opp et hierarki som skulle løse forhandlingene mellom oljeselskapene og SV. Forhandlingene blir forsøkt løst på et så lavt nivå i organisasjonen som mulig, men dersom det ikke går, blir saken både i oljeselskapet og på verftet brakt opp på et høyere organisatorisk nivå.

¹¹⁹ Kostnadsanalysen op.cit s.274.

Hvilke forhold måtte produksjonsplanene særskilt ta hensyn til på offshoreprosjektene?

I produksjonsplanene må verftene klargjøre hvilke rekkefølge produksjonsleddene skal ha i forhold til hverandre og hvilke arbeidsoppgaver de skal utføre. Det er ikke likegyldig hvilken rekkefølge produksjonsleddene kommer inn i prosjektet på og hvilket arbeid de utfører. På et offshoreprosjekt er et produksjonsledd ofte avhengig av at et annet produksjonsledd er ferdig med sitt arbeid. Det har oppstått et avhengighetsforhold mellom de to leddene. En forsinkelse i et ledd forplanter seg således til de videre leddene dersom forsinkelsen ikke blir kompensert. Aktiviteter som er avhengig av hverandre utgjør kritiske punkt i byggeprosessen. I sitt anbud til oljeselskapene setter SV opp såkalte milepæler. De markerer at arbeid av en bestemt kategori skal være avsluttet. Disse milepælene blir for oljeselskapene et viktig holdepunkt for om tidsplanen på prosjektet blir overholdt. De blir av verftet holdt løpende orientert om hvordan produksjonen ligger an i forhold til milepælene.

"Er ein for seint ute til ein milepæl, er det ein indikasjon på at endemålet ikkje vil bli nådd i tide. Då kan verkstaden reagere på eit tidleg tidspunkt og minimalisera den akkumulerte virkning. Organisasjonen kan setta inn ekstra mannskap og skru opp tempoet før det er for seint og værvinduet i Nordsjøen truar med å lukka seg." ¹²⁰

SV opererer også med nettverk av milepæler på flere nivåer i prosjektet. Produksjonsplanene må da hele tida ta utgangspunkt i de milepælene som er satt opp. Reviderte planer må utarbeides dersom det oppstår forsinkelser i produksjonen slik at milepælene kan nås. Bemanninga på verftet blir derfor en avhengig variabel av hvordan produksjonen går i forhold til de milepælene prosjektet bygde på.

Hvilke konsekvenser fikk alle tegningsendringene for verftene?

Til de mange tegningsendringene som følger et offshoreoppdrag, så følger også en rekke problemer. For det første må verftene bygge opp et system hvor de gamle tegningene blir trukket tilbake fra de forskjellige produksjonsleddene og makulert. Det dokumentstyringssystemet som blir etablert, må fungere så godt at det hele tida er på høyde med de endringene som kommer til verftet. For det

¹²⁰ Sirnes op.cit s.61.

andre skaper de mange endringene et behov for en løpende vurdering av byggemetoden. Det er ikke lenger nok at verftet arbeider ut en byggemetode i anbudet og følger denne. For det tredje får endringer i det tekniske underlaget "som oftest ressurskonsekvenser." ¹²¹ Det blir da et forhandlingsspørsmål mellom verftene og operatørselskapene, om hvem som skal dekke de ekstra kostnadene. Verftene må da dokumentere at de har ekstra utgifter pga endringer i det tekniske underlaget. På et stort prosjekt blir dokumentasjonsbehovet formidabelt. Og for å unngå at framdrifta i prosjektet blir svekka som følge av alt endringsarbeidet, må verftene vurdere å styrke bemanninga for å øke byggetempoet. Imidlertid er det operatørselskapene som til slutt tar avgjørelsen om bemanninga skal økes, fordi det er de som må betale utgiftene ved dette så lenge årsaken er endringer i tegningsgrunnlaget. Årsakene til forsinkelser i byggeprogrammet kan sjelden tilbakeføres til en enkelt hendelse og blir derfor også ofte et forhandlingstema mellom verftene og operatørselskapene.

HVILKE ENDRINGER SKJEDDE MED PRODUKSJONGANGEN I VERKSTEDET PÅ SV SOM FØLGE AV OMSTILLINGA?

På begynnelsen av 70-tallet produserte SV såkalte VLCC (Very Large Cruide Carrier) båter. Hvilken kapasitet SV og resten av Grappa hadde viser dette utdraget fra Onar Onarheim sin bok:

"Ved å "sette alle kluter til" kapasitetsmessig, og investere omkring 150 millioner i verktøy og utstyr på Tangen, Stord og BMV, hadde man planlagt allerede i 1973 å komme opp i en totalkapasitet på ett tankskip pr. kvartal, først 220.000 tonnere og senere 285.000 ts. *Det viste seg å holde stikk* (Uthev. TH)." ¹²²

¹²¹ Ibid s.72.

¹²² Onarheim op.cit s.148.

Sjøl om størrelsen på båtene økte fra 220.000 tonn til 285.000 tonn, klarte SV med hjelp fra Tangen Verft og BMV likevel å holde oppe frekvensen på antall produserte båter per år. På disse store båtene gikk det meste av byggetida med til sette sammen skroget, mindre tid gikk med til utrustning av båtene. De største båtene som ble produsert på SV var 285.000 tonnere. Disse båtene var 347 meter lange, 52 meter breie og høyden til dekket var 28,5 meter. Dekksarealet framfor brufrenten dekket et areal på 13 mål. Båtene hadde en stålvekt på 35.000 tonn.¹²³ Med en produksjon på 4 båter pr år gikk det med 140.000 tonn stål til disse båtene. Dersom en regner et arbeidsår som 230 dager, måtte verftene ferdigstille ca 610 tonn stål daglig for å oppnå en årlig produksjon på 4 båter. Av disse 610 tonnene var det SV som måtte behandle brorparten. SV måtte for å klare denne produksjonen ha en stor stålkapasitet. Et kritisk punkt for verftet for å kunne oppnå denne kapasiteten, var brenneavdelingen hvor platene ble skåret til. Gjennomløpshastigheten på stålet i plateverkstedet var i første rekke avhengig av om brennerne fikk klar plater til sammenføyning. Etter at AmV hadde kjøpt seg inn i SV i 1956 ble det bestilt inn en automatbrennemaskin som økte stålkapasiteten til verftet.¹²⁴ I forbindelse med dette innkjøpet ble det opprettet kontakt mellom AG og SI (Sentralinstituttet for Industriell forskning). SI ønsket etter å ha utviklet en ekspertise på digitalteknikken, å utvikle en numerisk styringsenhet til skjærebrennerne.¹²⁵ Prototypen på denne styringsenheten ble prøvd ut på Stord i 1960. Og "SI-forskerne understreket også meget sterkt at uten dette nære samarbeidet på Stord Verft, på "grasrotnivå", ville ESSI (styringsenheten TH) neppe ha blitt en så stor suksess som det ble."¹²⁶ Samarbeidet mellom AG og SI fortsatte gjennom prosjektet Autukon (AUTOMatisk KONstruksjon). Det ble stadig utviklet mer avanserte styresystemer for skjærebrenneren, slik at stadig mer av brenning kunne foretas med automatbrennemaskinen. Prosjektet utviklet også andre hjelpemidler til konstruksjonsavdelingen og tegneavdelingen (blant annet et DAK/DAP system). SV lå således i forkant for å øke brennekapasiteten og løsningen ble funnet i en såkalt "automatisk øy". Fra et tungvindt hullkortsystem ble det utviklet stadig mer avanserte styringssystemer som også åpnet for andre bruksområder enn styringsfunksjonen. SV fikk også inn parallellbrennemaskiner som kunne brenne

¹²³ Systemposten 3/72, s.12.

¹²⁴ HWA op.cit s.278.

¹²⁵ Ibid s.281.

¹²⁶ Ibid s.284.

opptil 3 plater samtidig. Det som kjennetegnet båtproduksjonen var at stålet meget hurtig fikk sin rette form, ble føyd sammen og kom på plass i dokken. Dessuten utgjorde utrustninga av båten en relativt liten del av det totale timetallet som ble brukt på båten.

Etter at verftet begynte å produsere offshoreinstallasjoner gikk forbruket av stål dramatisk ned. På Statfjord "A"-dekket som SV produserte i 1975-77, byggetid i underkant av to år, var totalvekten ca 49.000 tonn. Samtidig med dette prosjektet hadde verftet inn også andre oppdrag, men stålforbruket på disse prosjektene var også lavt. Den lave gjennomløpsastigheten på stål i produksjonen medførte ikke at antallet arbeidstimer gikk ned på SV. Liggetida på stålet i verkstedet økte som følge av bearbeidinga tok lenger tid, antallet endringer økte sterkt osv. Samtidig skjedde det en vridning av produksjonen slik at utrustninga nå utgjør en større andel av timeforbruket enn i den tidligere produksjonen av båter.

Produksjonen av offshoreinstallasjoner var kjennetegnet av et langt lavere stålforbruk enn verftet hadde under båtbyggeperioden. Liggetiden i verkstedet økte og utrustningsarbeidet utgjorde en langt større del av arbeidet enn tidligere. Utrustningsarbeidene endret også karakter. I motsetning til tidligere er stålfagene plate, rør og sveis langt sterkere representert i denne fasen av et prosjekt.

Hvilke endringer skjedde med arbeiderlederrolla som følge av omstillinga?

Formannen var den som var arbeidsleder for operatørene i produksjonen. Mens verftet fortsatt produserte båter kunne hver enkelt formann ha opptil 30-40 mann under seg.¹²⁷ Det var han som formidla jobbene videre til operatørene. Produksjonen var på båtene forutsigbar slik at den enkelte formann hadde god kjennskap til hvilke oppgaver som måtte løses i produksjonen. Det var formannen som fordelte og definerte hva den enkelte operatør i hans gruppe skulle utføre. Han hadde også mulighet til akselrere og redardere produksjonen av enkelte seksjoner slik at produksjonsflyten ble best mulig. I perioder med lite arbeid kunne også formannen avse noen operatører til andre formenn som manglet folk. Han var gjerne plukket ut til å være formann fordi han hadde en solid faglig bakgrunn. Det var derfor vanlig at formannen ble rådspurt dersom det oppstod problemer. At formannen ble kontaktet dersom det oppstod produksjonstekniske problemer som operatørene ikke kunne løse, var naturlig. Men han ble også brukt som et faglig kunnskapsreservoar av operatørene for å

¹²⁷ Intervju 15. Side B båndnr.155.

løse også mindre problemer. Det som kjennetegnet formannens arbeid var at den var sterkt knytta til det praktiske arbeidet og til produksjonsoppfølging som han til en viss grad kunne styre sjøl.

Etter at verftet "gikk offshore" endra formannens arbeid seg på vesentlige punkter. For det første fikk han langt færre operatører under seg. Antallet varierer mellom 10-14 stykker. Arbeidet ble langt mindre oversiktlig og forutsigbart enn tidligere. Han fikk f.eks. i langt mindre grad enn tidligere mulighet til sjøl å kunne forsere produksjonen av enkelte deler. Dette funksjonen ble skjøvet over på plankontoret. Formannen har fortsatt ansvaret for fordelinga av arbeidet til den enkelte operatør, men det ble ikke lenger han som skulle definere hva som skulle ligge til den enkelte jobben. Hvordan dette nå blir utført forklarte en tidligere formann slik:

"Når vi får jobben ned her da (til supervisorene = overformenn TH), så er alt knytt opp til en jobbpakke (som ble utarbeida av plankontoret TH). Den blir bearbeida her, alt material blir bestilt i fra lageret, ned her på byggeplasslageret. Og hvis det er rimelig grunn for å starte den jobben da, så blir den hendla over til formann. Da tar han jobbpakken med opp og går ombord og orienterer seg om hvordan dette her skal jobbes. Ser han at det er mulighet å starte så setter han et lag på det." ¹²⁸

De mange tegningsendringene og direkte feil i tegningene gjør at operatørene stadig må stanse jobben for å ta kontakt med formannen med spørsmål om hva han skal gjøre for å løse problemet. Slike problemer hadde formannen tidligere mulighet til å løse sjøl. På offshoreprosjektene har han ikke lenger mulighet til det. Formannen må da kontakte "site"-ingeniør, som enten tar avgjørelsen sjøl eller han kontakter kunden. Også de strenge kvalitetskrava som nødvendiggjorde et omfattende kvalitetssikringssystem, medførte endringer for formannens arbeid. Formannen sitter sentralt for ferdigrapportering av jobber og for at feil som blir oppdaga av "testgjengene", umiddelbart blir retta opp. Han har også arbeidet med å dokumentere alt det gruppa hans utfører og alle deler som blir brukt. Blir det behov for ekstra deler må formannen kontaktes slik at delen får sitt nummer og at det hele blir registrert. Han har også oppgaven med å følge opp de enkelte jobbene slik at ledelsen/kundene hver uke kan følge produksjonsutviklinga. ¹²⁹ Formannen fikk etter omstillinga langt mer papirarbeid enn tidligere. Han mista

¹²⁸ Intervju 15. Side A båndnr.38.

¹²⁹ Intervju 15. Side A og B.

noe av den nære kontakten til produksjonen og mange av de mulighetene han hadde til å styre arbeidet i gruppa si.

SAMMENDRAG.

I det første kapittelet har SVs utvikling fra 1945 og fram til ca 1970 blitt skissert. Denne perioden var preget av en rask utbygging av hele SVs anlegg og av en sterk utvikling av byggemetoden. I den samme periode vokste SV fra å være en middelsstor bedrift med 150 ansatte, til å bli en hjørnesteinsbedrift for hele Sunnhordsregionen med nærmere 2000 ansatte.

Etter at krisa i verdensøkonomien satte inn ved årsskiftet 1973 - 74 mottok SV en rekke kanselleringer. Det var ikke lenger mulig å få solgt verftets tradisjonelle produkt, VLCC-båtene, i markedet. Verftet måtte, for å overleve, omstille produksjonen for å komme inn på det ekspanderende offshoremarkedet i Nordsjøen. I kapittel 2 har denne omstillingens virkning på produksjonskonteksten på offshoreverftene generelt og SV spesielt, med unntak av den direkte produksjon, blitt gjennomgått. For å komme inn på dette markedet måtte SV og de andre offshoreverftene markedsføre sine kvaliteter på en langt mer aggressiv måte enn tidligere. I tillegg til det salgsapparatet AG rådde over måtte SV etablere et eget salgsapparat. De arbeidene verftene fikk krevde en annen produksjonskontekst enn tidligere. De tidligere produktene var ferdig utvikla når de ble satt i produksjon. På disse nye produktene var ikke dette tilfellet. For å kutte ned feltutviklingstida blir produksjonen på disse produktene satt i gang før detaljprosjekteringa er ferdig. Verftene har dessuten på disse produktene tidsfrister som må overholdes, de er absolutte. For å ha oversikt over produksjonsgangen i prosjektene blir produksjonen knytta opp til et nettverk av milepæler. Disse knytter seg til at en nærmere definert arbeidsmengde er ferdigstilt. Med stadige tegningsendringer og strenge kvalitetskontroller som førte til at mye av arbeidet måtte utføres på nytt, var det milepælene som knytta produksjonen sammen. Disse måtte nås til rett tid og bemanninga ble derfor også definert i forhold til disse milepælene.

For å fange opp hva som skjedde med arbeidsoppgavene og arbeidsoperasjonene til de enkelte som arbeidet i produksjonen, vil jeg i del 2 analysere hvilke endringer som skjedde i arbeidsprosessene. At arbeidsoperasjonene som operatørene utførte endra seg som følge av omstillinga, medførte også at deres arbeidsvilkår endra seg. I del 2 blir endringene i arbeidsprosessene analysert, fra de konkrete endringene i arbeidet over til endringer i arbeidsvilkårene.

Denne analysen vil danne grunnlaget for en sentral problemstilling i del 3. Den faglige politikken VK fulgte var et resultat av de relasjonene VK hadde til en rekke aktører og forhold på og utenfor bedriften. I del 3 vil det fokuseres på relasjonen mellom VK og arbeidsprosessene. Om det er sammenhenger mellom det som skjedde i arbeidsprosessene og den politikken VK fulgte blir her en hovedproblemstilling.

DEL 2. ENDRINGER I ARBEIDSPROSESSENE VED OVERGANGEN FRA SKIPSBYGGING TIL BYGGING AV OFFSHOREPRODUKTER

INNLEDNING.

Med omstillinga fra produksjon av båter til produksjon av offshoreprodukter endret arbeidsprosessene seg. Dette førte til at arbeidsoperasjonene og arbeidsvilkårene for mange av operatørene i produksjonen også endra seg. Samtidig opplevde de at utviklinga i de enkelte fagene gikk i forskjellig retning. For å gi et bilde av dette har jeg valgt å analysere utviklinga i to fag, sveisefaget og rørfaget, som da ikke har hatt en sammenfallende utvikling. Hvilke konkrete endringer i arbeidsoperasjoner, i krav til kvalifikasjoner og arbeidsutførelse og i de muligheter som ble gitt til å utforme eget arbeid, skjedde i disse fagene? Hvilke relasjoner var det mellom faggruppene? Jeg vil med utgangspunkt i disse problemstillingene konsentrere analysen om tre akser for utviklinga innen fagene: 1. graden av autonomi, 2. bredden i faget og 3. hierkariseringa innen faget. Med autonomi menes i denne sammenheng i hvilken grad operatørene hadde anledning til sjøl å planlegge og utføre de arbeidsoppgavene han fikk. Videre vil i denne sammenheng bredden i faget dekke to forhold. For det første i hvilken grad operatørene hadde anledning til å utføre arbeidsoppgaver som primært var tillagt andre faggrupper og for det andre omfanget av og typen av arbeidsoppgaver som var tillagt faget. Til slutt vil hierarkisering innen faget her tyde i hvilken grad arbeidet ble tildelt operatører etter dokumenterte ferdigheter, f.eks. gjennom fagprøver eller sertifikater.

Videre vil jeg se på om miljømessige betingelsene endra seg, både de fysiske og de psykiske. Hvilke endringer førte omstillinga til for arbeidsstøkkens sammensetning, dens stabilitet og fraværshyppigheten? Hvilke lønnsbetingelser var knytta til faget og på hvilken måte var lønnssystemet med på å fastsette disse betingelsene?

Analysen er således lagt opp slik at behandlinga av endringene i det faktiske arbeidet leder over til behandlinga av arbeidsmiljøet på brei basis.

Del 2 er lagt opp som en gjennomgang av produksjonsavdelingene i skipsbyggeriet i den tida verftet produserte båter. Det består av 3 kapitler, delt opp etter hvor produksjonen foregår. Avdelingene blir presentert gjennom data

om arbeidsoppgaver, produksjonsutstyr og bemanning. I avdelingene sveis og rør vil jeg også analysere hvordan arbeidsoperasjonene endra seg som følge av den omstillinga verftet gikk gjennom.

Arbeidsprosessene.

Produksjonen av båter kan deles i to separate arbeidsprosesser, skrogbygging og utrustning. Skrogbygginga bestod av sammenstilling av plater og profiler til seksjoner, tanker og skott, som seinere ble montert sammen til et ferdig skrog. Utrustninga bestod i at det i det tomme skroget ble montert inn det som må til for å gjøre båten funksjonsdyktig. I utrustningsfasen ble da maskinen og de elektriske installasjonene montert, rørarbeidet ble utført, samt at andre nødvendige installasjoner kom på plass. I skrogbygginga fant vi i produksjonen stålfagene plate og sveis samt merkere og brennere. På utrustninga fant vi en helt annen fagsammensetning. Her fant vi maskinmontører, elektrikere, rørleggere, snekkere osv. Også på utrustninga var stålfagene representert, men antallet i stålfagene vil være langt høyere i skrogbygginga enn på utrustninga.

KAPITTEL 3. SKROGBYGGINGA I PLATEVERKSTEDET.

Etter at platene og profilene var blitt lossa av båter og over på stållageret ved hjelp av kraner, ble de her sortert på et plate- og et profillager. ¹³⁰

Stållageret.

På disse lagrene ble da platene og profilene igjen sortert etter form, størrelse og tykkelse. Stållageret lå ute og ble betjent av 3 kraner. ¹³¹ På stållageret arbeidet det ca 12 operatører og arbeidet besto i å sørge for at plateverkstedet fikk inn de plater og profiler som var nødvendig for produksjonen her. Operatørene hadde også arbeidsoppgaver knytta til merking og kontroll av plater og profiler som kom til verftet. Dette ble gjort for at lageret på en hensiktsmessig måte skulle kunne lagre og hente fram plater og profiler i forhold til produksjonen i plateverkstedet. Arbeidet på stållageret foregikk gjennom et samarbeid mellom operatører på bakken og kranførerne. Disse hadde ikke radiokontakt slik at kommunikasjonen foregikk gjennom vinking og roping. ¹³²

Platerenseanlegget.

Platene og profilene tok ikke samme vei inn i produksjonshallen i plateverkstedet. ¹³³ Platene ble på stållageret lagt på et rullebord ved hjelp av kraner og handkraft. Rullebordet frakta platene inn i plateverkstedet. Her kom platene først til platerenseanlegget hvor det ble sprøytet steam på platene. Deretter ble platene tørka med kald luft. Etter denne første behandlinga rulla platene videre. Neste ledd i behandlinga av platene var sandblåsing og maling. Malinga som ble brukt var enten jernoksyd- eller zinkoksydprimer. Primerlaget ble lagt på som en beskyttelse mot rust og for å unngå seinere sveisefeil. Dersom primerlaget var tynt nok kunne sveiserne seinere sveise direkte på primerne uten

¹³⁰ Markert med A på tegning av produksjonsgangen på verftet side xx.

¹³¹ Markert med B på tegning av produksjonsgangen.

¹³² Rapport fra arbeidsmiljøundersøkelse av stållageret 21.9.82, side 3.

¹³³ Markert med C på tegning av produksjonsgangen.

å slipe denne vekk.¹³⁴ Bruken av primer var sterkt omdiskutert på 70-tallet. Det viste seg at flere typer primere inneholdt giftstoffer i så store mengder at det ikke var tilrådelig å fortsette å bruke de. Endel av primerne førte også til at operatørene i produksjonen følte ubehag da de arbeidet med de. Kvalme og svimmelhet var vanlige reaksjoner på enkelte typer med primere. Behandlinga av platene i platerenseanlegget skjedde maskinelt og automatisk. Operatørene som styrte anlegget hadde jobben med å overvåke anlegget slik at flyten av plater gjennom anlegget var tilfredsstillende ut fra behovet i plateverkstedet. Når platene var ferdig malt rulla de inn i produksjonshallen i plateverkstedet.

Plateverkstedet.

Produksjonshallen i plateverkstedet var i overkant av 14000 kvadratmeter stor og var inndelt i områder hvor de forskjellige produksjonsavsnittene holdt til. Hallen hadde ingen oppvarming. I tillegg hadde hallen en rekke porter som på grunn av jevn trafikk for det meste stod oppe hele dagen. Den sterke trekken som de åpne portene førte til samt at hallen ikke var oppvarma, gjorde at plateverkstedet i de kalde månedene i året kunne være en sur arbeidsplass.¹³⁵ Arbeidsmiljøet i plateverkstedet var også preget av støv og røyk fra sveisinga som foregikk her inne. Konsentrasjonen av sveiserøyk og støv under spesielle værforhold kunne for de som arbeida i plateverkstedet, bli plagsomt høy. På tross av disse negative miljømessige forholdene foretrakk mange denne arbeidsplassen fordi arbeidet foregikk under tak og da slapp de påkjeningene arbeidet ute innebar.¹³⁶

Brenneavdelinga.

I den delen av produksjonshallen platene kom inn sto brennemaskinene.¹³⁷ Platene ble da av kraner frakta bort til de brennemaskinene de skulle til. Brennemaskinene brant ut platene slik at de fikk den formen de skulle ha. Kapasiteten på avdelinga var stor, blandt annet hadde avdelinga to

¹³⁴ A.Baggerud : *Elektrisk buesveising*, Oslo 1972, s.217

¹³⁵ Intervju 6. Side A båndnr.194.

¹³⁶ Intervju 6. Side A båndnr.210.

¹³⁷ Markert med D på tegning av produsksjonsgangen.

parallellbrennemaskiner, hvor den nyeste kunne brenne 4 plater samtidig.¹³⁸ Brennemaskinene hadde forskjellige styringsenheter, manuell, numerisk og optisk. Brenners oppgava ved disse maskinene ble da å få platene i riktig posisjon før brenninga starta, sørge for riktig oppstart, overvåke maskinene samt fjerne avskjer fra brennebordet. Brennerne hadde også oppgava med å styre maskinene, men etterhvert som teknologien her ble utvikla gjorde det at brennerne fikk liten innvirkning på hva som ble brent ut. Dette ble etterhvert mer og mer styrt av ferdig programvare fra ingeniøravdelinga.

Hvilken vei platene tok fra brennemaskinene var avhengig av hvor på båten platene skulle brukes. Dersom platene skulle være flate ble de transportert til et av sveiseplanene. Men dersom platene skulle ha en annen fasong ble de frakta enten til pressa eller valsa. Valsa ble brukt til å forme store plater, og plater som ikke skulle ha så stor bøy. Pressa ble brukt til mindre plater og dersom platene trengte en skarp bøy. På mange plater som skulle ha en sammensatt form brukte en både valsa og pressa. At arbeidsfordelingen mellom valse og presse ble slik kom av konstruksjonen av disse maskinene satte klare grenser for hva de kunne brukes til. Operatørene som betjente disse maskinene måtte bruke endel hjelpeutstyr for å få platene i den posisjonen de måtte ha i forhold til pressa og valsa for å få rett form. Etter at platene hadde fått den formen de skulle ha ble de med kraner transportert til et av sveiseplanene.

Tabell 4. Antall fast ansatte brennere i plateverkstedet 1972-74.

Dato/ År	09.06-72	31.12-72	15.06-73	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Brennere	34	33	33	37	34	38

Kilde : Intern statistikk SV.

Profilrenseanlegget og *merkeavdelinga*.

Profilene ble som platene sendt gjennom et rense- og maleanlegg,

¹³⁸ SV-nytt nr.4/74, s.9.

profilrenseanlegget.¹³⁹ Her fikk de den samme behandlingen som platene i platerenseanlegget. Fra profilrenseanlegget kom profilene inn i produksjonshallen i plateverkstedet.¹⁴⁰ De kom da inn i den delen av hallen som kalles profilhallen. Det var ved denne produksjonsavdelingen profilene ble merka, brent og bøyd. Merkerne stod for arbeidet i denne avdelingen. De merket først av, etter tegning, på profilen hvor de skulle brennes. Deretter brente de ut profilene før de formet profilene gjennom bruk av presse og valse. Under ombygginga og utvidelsen av plateverkstedet i 1973, ble profilanlegget og krankapasiteten dimensjonert for å kunne produsere 30000 tonn profiler per år.¹⁴¹ Fra pressa og valse ble profilene transportert til sveiseplanene.

Tabell 5. Antall fast ansatte merkere i plateverkstedet 1972-74.

Dato/ År	09.06- 72	31.12-7 2	15.06-73	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Merkere	26	25	22	23	23	21

Kilde : Intern statistikk SV.

Sveiseplanene.

Når platene og profilene var ferdig forma ble de transportert ut på sveiseplanene til sammenføyning. Sveiseplanene dekket store arealer av produksjonshallen. Det arbeidet som foregikk her var sammenføyning av webber, tanker, skott og seksjoner. Arbeidet i plateverkstedet måtte organiseres slik at produksjonsflyten i verkstedet ble best mulig. I tillegg måtte produksjonen her ta hensyn til de behov neste produksjonsledd i skrogbygginga, dokken, hadde. Operatørene på sveiseplanene ble organisert i faste gjenger som arbeidet innenfor faste områder med arbeidsoppgaver som gikk igjen fra båt til båt. På "West Point" ble arbeidet

¹³⁹ Markert med E på tegning av produksjonsgangen.

¹⁴⁰ Markert med F på tegning av produksjonsgangen.

¹⁴¹ SV-nytt nr.4/74, s.17.

med plane plater utført.¹⁴² I østenden av den store hallen arbeida operatørene med bøyde flater.¹⁴³ Etterhvert som arbeidsstykket nærmet seg utgangen ble de påsatt stadig flere plater og profiler av ulik karakter.

Platearbeidernes

arbeidsoppgaver.

Platearbeidernes oppgave på sveiseplanen var å sette sammen platene slik at de sto riktig i forhold til hverandre. Dette ble gjort på ulike måter etter hvordan platene var forma. Dersom de var flate kunne de legges direkte ned på gulvet. Her kunne da platearbeiderne tilpasse fugeåpning mens platene lå stødig på gulvet. Dersom de skulle føyes sammen i stillinger som gjorde det umulig å legge arbeidsstykket ned på gulvet, ble brikker og strekkfisker ofte brukt. Brikkene ble sveiset på platene av platearbeideren. I brikkene var det et hull slik at de kunne få feste for strekkfiskene. Strekkfiskene ble så festa mellom to brikker, en på hver plate. Etter å ha festa strekkfiskene kunne de justere fugeåpninga mellom platene med disse. De kunne også punktsveise platene sammen. Platene ble da ofte montert sammen på bukker og punkta sammen av dem. Når platene var ferdig sveist hadde platearbeiderne arbeidet med å legge profilene inn i seksjonene. Disse profilene hadde svært forskjellig form og funksjon. I bunnseksjonene var senterbærern viktig. Denne lå i senter i bunnseksjonen i båtens lengderetning. I båtens lengderetning lå også spantene. De skulle sammen med webbene som lå på tvers av båtens lengderetning stive opp skroget. Spant og webber fantes da i alle seksjoner. Men de hadde forskjellig form i de forskjellige seksjonene. Spantene i dekkseksjonene kunne være flatjern, mens spantene i bunnseksjonene kunne være T-jern. Webbene hadde også forskjellig form etter hvor i skroget de skulle brukes. Webbene kunne være 2,5-3,0 m høye i bunnseksjonene og var satt sammen av plater som var sveist sammen. I hudseksjoner og dekkseksjoner hadde ikke webbene den samme dimensjonen som i bunnseksjonen. Avstanden mellom hver webb var 3,0 - 4,0 m. Spantene la adskillig tettere enn webbene. Platearbeiderne hadde også arbeidet med å montere andre arbeidsstykker som tanker og skott.

Platearbeiderne arbeidet i små lag med 2 operatører, gjerne en fagarbeider og en hjelpearbeider eller lærling. Flere lag kunne arbeide sammen om enkeltoppdrag som krevde større bemanning.

¹⁴² Markert med G på tegning av produksjonsgangen.

¹⁴³ Markert med H på tegning av produksjonsgangen.

Tabell 6. Antall fast ansatte platearbeidere i plateverkstedet 1972-74.

Dato/ År	09.06-72	31.12-72	15.06-73	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Platearb.	61	56	56	61	58	64

Kilde : Intern statistikk SV.

Forholdet mellom platearbeiderne og sveiserne.

På sveiseplanene arbeidet plate- og sveiseoperatørene nært sammen sjøl om de hadde forskjellig type arbeid. Arbeidsoppgavene som disse faggruppene hadde var spesialiserte, og både platearbeiderne og sveiserne representerte egne fag med fagstatus og egne fagprøver. Men arbeidsoppgavene var ikke mere spesialisert enn at platearbeiderne kunne ta noe sveisearbeid og omvendt kunne sveiserne ta noe platearbeid dersom dette gav bedre arbeidsflyt og var nødvendig for en jevn sysselsetting.¹⁴⁴ Hvilke typer sveiseoppdrag platearbeiderne fikk ble vurdert av sveiseformannen etter platearbeiderens erfaring og fagkunnskap.¹⁴⁵ Men de ble i slike tilfeller ofte satt til å feste profilene til huden med kilsveis, som ble betraktet som enkelt sveisearbeid. Dersom sveiserne ble satt inn i platearbeidet ble de ofte satt på lag med en fagarbeider i platefaget. De ble således en hjelpearbeider for platearbeideren.¹⁴⁶ Faggrensene var ikke skarpe og operatørene i plate- og sveisefaget behersket deler av hverandres arbeid.

Det var platefaget som hadde de lengste tradisjonene som fag og hadde nok en noe høyere status enn sveisefaget. Sjøl om det var sammenføyingsarbeiderne som kom sist inn i arbeidsprosessen og dermed måtte korrigere de feil som brennere, merkere og platearbeidere tidligere hadde gjort, oppnådde ikke sveisefaget den anseelsen som de tradisjonsrike fagene hadde. Sjøl om fagene til en viss grad var gradert slik, førte ikke dette til skarpe grenser mellom fagene i produksjonen. Bredden i fagene var stor. At sveisere tok platearbeid og omvendt at platearbeidere tok sveisearbeid, gjorde at arbeidet ble betraktet som likeverdige.

¹⁴⁴ Intervju 6. Side A båndnr.32.

¹⁴⁵ Intervju 6. Side A båndnr.296.

¹⁴⁶ Intervju 6. Side A båndnr.38.

Brennerne.

Brennerne hadde også arbeidoppgaver på sveiseplanene. Arbeidet her bestod i å brenne opp fuger slik at sveiserne kom til med baksveis. Når to plater ble sveist sammen fylte sveiseren opp fuga fra råsida. Men for at fuga skulle fylt skikkelig opp fra rotsida (motsatt side av råsida), måtte brenneren brenne vekk endel av det sveiseren hadde lagt i fra råsida slik at han fikk lagt i fuga også fra rotsida. Til dette arbeidet brukte brennerne kolstift brennere. Sveiserne kunne brenne sjøl også om det var nødvendig. Heller ikke her var det klare grenser for hvem som skulle utføre de forskjellige jobbene. Dette også viste at bredden på fagene var stor. Disse glidende overgangene mellom hva de forskjellige gruppene skulle utføre av arbeid var med på å befeste holdninga hos operatørene om å betrakte de forskjellige gruppernes arbeid som likeverdig.

ARBEIDSOPERASJONENE TIL SVEISERNE.

Hvilke arbeidsoppgaver hadde sveiserne?

Sveiserene skulle føye sammen stålet til webber, tanker, spant og seksjoner, og seksjonene til et ferdig skrog. De hadde også arbeid i utrustningsfasen av byggeprosessen. Sveiserenes arbeid besto i å sveise sammen de arbeidsstykkene platearbeiderene hadde gjort klar for sammenføyning. Det var for sveiserne viktig at platearbeiderene hadde utført sitt arbeid med stor grad av nøyaktighet. Dersom arbeidet var for unøyaktig utført, måtte platearbeideren rette opp igjen feilen slik at sveiseren kunne føye stålet sammen.

Hvilke sveiseteknikker ble brukt?

Den mest brukte teknikken for sveiserne var manuell elektrodessveising. Prosessen blir til vanlig kalt buesveising.¹⁴⁷ Elektrodene som ble brukt, ble festa i sveisetanga og kalt pinner. Dette medførte at når sveiseren hadde brukt opp elektroden, måtte han sette i ny elektrode for å kunne sveise videre. Elektrodene som ble brukt, varierte med hvilken type sveis sveiserne skulle foreta og med stålkvaliteten. Men utvalget var ikke større enn at sveiserne sjøl

¹⁴⁷ A.O.Haugen : *Yrkeslære for plate, sveise og konstruksjonslinjen*, Yrkesopplæring I S, s.17. Varmekilden er her en elektrisk lysbue mellom en smeltende elektrode og grunnmaterialet. Lysbuen oppstår som følge av den spenningsforskjellen det er mellom elektroden og grunnmateriale. Sveiseapparatet er her en spennings- og strømkilde som er kopla til sveisetang og grunnmaterialet. Elektroden bestod av en kjernetråd og et fast pulverdekke rundt kjernetråden. Når lysbuen da tente ville kjernetråden smelte og danne et smeltebad. Pulveret ville smelte samtidig og danne en gass. Den gassen som ble danna når pulveret smelta la seg over smeltebadet som en dekkgass, slik at lufta rundt smeltebadet ble fortrent. Det var viktig for sveisesømmens styrke at luft ikke slapp inn til smeltebadet.

stort sett valgte ut elektrodene etter de oppdragene han hadde fått. Formannen kunne til enkelte oppdrag gi råd om hvilke elektroder som burde brukes.¹⁴⁸ Sveisemetoden ble kalt pinnerveising av operatørene.

Verftet hadde på denne tida tatt i bruk sveiseautomater. På sveiseautomatene var det automatisk mating på tilsatstråd. Tilsatstråden fungerte som elektrode som smeltet under sveising.¹⁴⁹ Sveiseautomatene stod på stativer og kunne etter at de var innstilt arbeide med en søm uten videre medvirkning fra sveiseren. Sveiseren kunne således holde oppsyn med flere sveiseautomater samtidig. Siden en sveiser kunne holde oppsyn med flere automater var dette en meget effektiv sveisemetode. Metoden hadde imidlertid sin begrensning på hvor de kunne benyttes.

Det ble også brukt halvautomater, eller rørtrådsveising som det ble kalt. På disse var det automatisk mating av tråd, men manuell framføring av sveisetanga. Denne sveiseteknikken var i bruk, men i beskjeden grad.

Hvilke former for sveis ble brukt?

Det finnes to hovedtyper sveis, buttsveis og kilsveis.¹⁵⁰ Begge disse sveisetypene ble brukt på båtbygging. Sveisefuge er det sporet som dannes mellom arbeidsstykkene som skal sveises sammen. Det er da i denne fuga at sveiseren legger igjen tilsatsen for å føye de to arbeidsstykkene sammen. Fugene kan stå eller ligge i forskjellige stillinger. Her skiller en mellom 4 forskjellige sveisestillinger, horisontal, vertikal, side inn og under opp.¹⁵¹ I horisontal

¹⁴⁸ Intervju 6. Side A båndnr.54.

¹⁴⁹ Haugen op.cit. Ved pinnerveising bestod elektroden av et belegg av fast pulver rundt en kjernetråd. Metoden som ble brukt ved automatsveis kalles pulversveising. Sveiseautomaten la først ut et pulver over sveisesømmen før sveisebadet ble ført over. Dette pulveret hadde samme effekt som det faste pulveret ved pinnerveising. Pulveret smeltet og dannet en gass som dekket sveisebadet. Dette beskyttet da smeltebadet mot at lufta rundt kom til og svekka sveisesømmen. Sveiseautomaten tok etter at sveisebadet hadde passert opp det pulveret som ikke var brukt.

¹⁵⁰ Ibid s.58.

¹⁵¹ Baggerud op.cit s.166.

stilling blir sveisen utført mens arbeidsstykket ligger horisontalt i forhold til underlaget. Vanlige arbeidsstillinger for sveiseren med denne sveisestillingen er knestående og på huk.¹⁵² Ved sveising av vertikal sveis foregår sveisinga på et arbeidsstykke som står i vertikal stilling i forhold til underlaget. I denne sveisestillinga sveises det nedenfra og opp.¹⁵³ Vanlig arbeidsstillinger i denne sveiseposisjonen er fra knestående til stående stilling. Sveising i posisjonen side inn foregår på et arbeidsstykke som står vertikalt i forhold til underlaget mens sveisesømmen ligger horisontalt på arbeidsstykket. Sveisestillinger i denne posisjonen er som for vertikalsveis. Ved sveising i posisjonen under opp står sveiseren under arbeidsstykket mens han arbeider. Arbeidsstykket ligger da gjerne i horisontal stilling i forhold til underlaget, men da over sveiseren. Arbeidsstillinger som brukes her er som for vertikalsveis, men sveiseren må hele tida arbeide med henda sine over hodet. Både buttsveis og kilsveis brukes i alle disse stillingene.

HVILKE KRAV OG HVILKE MULIGHETER HADDE SVEISERNE I ARBEIDET?

Arbeidsvilkåra som operatørene arbeider under, er også bestemt av de krav og de mulighetene som ligger i det arbeidet de utfører. Krav kan her være formelle krav til erfaring, fagarbeiderstatus og sertifikater. Disse må da tilfredsstilles dersom en ønsker å oppnå denne typen arbeid. Men krav kan også forstås som krav til det arbeidet som utføres, at dette må holde et kvalitetsnivå som for bedriften er akseptabelt. Dette var avgjørende for bredden i og den hierarkiske oppbygninga av fagene. Arbeidsvilkåra ble også bestemt av de mulighetene som ligger i arbeidet. I hvilken grad ga arbeidet muligheter for faglige vurderinger, innflytelse på planlegginga, valg av utstyr, valg av arbeidsplass og det å benytte tillegna kunnskap? Dette avgjorde fagenes autonomi. I dette avsnittet vil jeg da søke å gi svar på disse problemstillingene.

Hvilke kvalifikasjoner måtte sveiserne ha for å kunne sveise på båtene?

På båtene varierte kravene kundene, rederene, satt til sveisen i de forskjellige sømmene. Hvilke krav som ble stilt ble bestemt av hvor sømmene lå i båten og

¹⁵² *Magasinet for fagorganiserte* nr.6/88, s.9.

¹⁵³ Intervju 1. Side A båndnr.290.

hvilke påkjenninger disse ville bli utsatt for når båtene gikk i normal drift. De som ble ansett som viktige lå i lasteområdet som bestod av hud, bunn og dekkseksjoner. Det var spesielt i kryssene på huden, hvor 4 plater var sveist sammen at sveisekvaliteten måtte være god.¹⁵⁴ I tillegg var det andre mer avgrensa områder hvor sveisesømmene også måtte være av høy kvalitet. Men kravene som de enkelte rederene stilte til kvaliteten på sveisen varierte. Disse uttalelsene fra en av sveiserne viser dette: "Når vi bygde båter så hadde vi en gang en båt for ESSO, oljeselskapet, - amerikansk regning. Der var det veldig pirkete kontroll for oss da ... Vi hadde en Wilhelmsenbåt og han var også pirkete i forhold til det vi var vant til."¹⁵⁵

For å oppnå den nødvendige kvaliteten på sveisen krevde SV at sveiserne som skulle arbeide med disse sømmene hadde sveiset opp til Veritas-sertifikatet. Dersom de skulle få dette sertifikatet måtte de avlegge en sveiseprøve som viste at de behersket sveisestillingene horisontal, vertikal og under opp.¹⁵⁶ Kvaliteten på sømmen skulle i tillegg være så god at feil ikke ble oppdaget gjennom visuell- og røntgenkontroll. For å unngå sveisefeil som kunne oppdages med disse kontrollmetodene, måtte sveiserne i tillegg til teoretisk kunnskap, ha solid erfaring med sveising. Sveisere som ikke hadde dette sertifikatet, fikk færre utfordrende arbeidsoppgaver og de ble mindre fleksible i produksjonen. Men at kravet til sertifikat ikke var absolutt viste denne uttalelsen:

"Han (sertifiseringa TH) gjalt ikke sånn, du kan si at det ble bedømt ut av formannen. Kanskje han kunne si til deg en jobb som var viktig uten at du hadde sertifikat til det. Men da gikk det på hans ansvar, han så at du var brukanes til en sånn jobb."¹⁵⁷

For sveiserne var det ikke nok at de hadde fagprøven og således var fagarbeidere. Også fagarbeiderne måtte sveise opp til Veritas-sertifikatet for å kunne sveise på sømmer som krevde høy kvalitet. Men det ble heller ikke stilt krav om fagutdanning for å avlegge Veritas-sertifikatet. Dette førte til at hjelpearbeidere som hadde godkjent sertifikat, kunne brukes på sømmer som ble ansett som vitale, mens fagarbeidere som ikke hadde sertifikat ikke fikk slike arbeidsoppgaver.

¹⁵⁴ Intervju 1. Side A båndnr.128.

¹⁵⁵ Intervju 6. Side B båndnr.84.

¹⁵⁶ Intervju 1. Side A båndnr.270.

¹⁵⁷ Intervju 7. Side A båndnr.260.

ver. Dobbeltheten ved kvalifikasjonssystemet førte til at skillet mellom fag- og hjelpearbeidere ble skjøvet i bakgrunnen for kravet om avlagt sertifikat. Hjelpearbeidere med sertifikat oppnådde også å få bedre lønns plassering enn de hjelpearbeiderne som ikke hadde sertifikatet. Dette stilte sveisefaget i en særstilling i forhold til de andre fagene. Ikke i noen av de andre fagene kunne hjelpearbeiderne oppnå en slik stilling i forhold til fagarbeiderne som i sveisefaget. Faget ble ikke hierarkisk bygd opp på skillet mellom fag- og hjelpearbeidere, men etter om sveiseren hadde sertifisert seg.

De kravene som ble stilt til sveiserne ved sveising på båtene, var av forskjellig art. På den ene sida måtte sveiserne dokumentere gjennom en prøve at de hadde de nødvendige kvalifikasjonene for å utføre spesielle jobber. De fleste jobbene krevde imidlertid ikke dette sertifikatet. På den andre sida ble kvaliteten på det arbeidet de hadde utført kontrollert med jevne mellomrom. Kravene bestod både i en formell kompetansedel og en kvalitetskontroll. Men som jeg har dokumentert over var ikke sertifiseringen et absolutt krav, men noe som formannen kunne vurdere ut fra sitt kjennskap til den enkelte sveiser.

På hvilken måte kontrollerte kunden at kvaliteten på sveisesømmen var god nok?

Kvaliteten på sveisesømmene på de vitale plassene ble kontrollert gjennom at en Veritas-kontrollør tok stikkprøver av sveisesømmene på huden på båtene. Verftet opprettet også en kontrollavdeling, med en til to ansatte, som skulle utføre disse stikkkontrollene. Kontrollene ble utført med visuell- og røntgenkontroll. Kontrollørene tok da ut punkter som de ønsket å kontrollere. Særlig kryssene på huden ble ofte kontrollert. Det ble tatt røntgenbilde av kryssene for om mulig å oppdage sveisefeil på disse. Dersom kontrollene avdekket sveisefeil måtte sømmene brennes opp igjen for å sveises på ny.

Kontrollen som ble utført var basert på stikkprøver, ikke en systematisk gjennomgang av alle de sømmene som ble ansett som viktige. Hvor ofte hver enkelt sveiser ble kontrollert varierte derfor sterkt. Sømmene var heller ikke merka på noe måte slik at feilen kunne tilbakeføres til den enkelte sveiser. En kunne derfor ikke ved hjelp av dette kontrollsystemet sortere ut sveiserne etter hvor mange feil de hadde. Den som hadde den beste oversikten over sveisernes faglige nivå var formennene.

Hvilke oppdrag fikk sveiserne i plateverkstedet og hvordan utførte han jobben?

Sveiserene i plateverkstedet arbeidet med alle de sveiseteknikkene og metodene

som var i bruk ved verftet. Etter at platearbeiderne hadde gjort arbeidsstykket klart, overtok sveiserne arbeidsstykket. De måtte da sørge for å hente fram det nødvendige utstyret som måtte til for kunne utføre jobben. For å kunne hente ut riktig elektrode måtte sveiseren bruke sin fagkunnskap. En av sveiserne uttrykte det slik: "På skipsbygginga valgte du tråd som du visste av erfaring var den beste både på den ene og den andre måten." ¹⁵⁸

Sveiseren måtte da forholde seg til flere viktige sveiseparametre. Med sveiseparameter menes da forhold som kan innvirke på sveisekvaliteten. Sveiseparametre som var viktig å vurdere før sveiseren valgte elektrode var platetykkelse, elektrodediameter og strømstyrke. Men det viktigste parameteret som sveiseren måtte ta hensyn til var hvilken sveisestilling som skulle brukes. ¹⁵⁹

Men at sveiserne trolig ikke betraktet dette som noe problem tyder denne uttalelsen på:

"Det var så lite å velge mellom (elektroder TH) at det kom automatisk. Det kunne være tilfeller han (formannen TH) sa at du måtte bruke den og den elektroden eller så. Men det var innarbeidet med en gang. Vertikaltråd, horisontaltråd og djupsveistråd, skulle du sveise vertikal så tok du vertikaltråd automatisk." ¹⁶⁰

For sveiseren var det viktig at undertråden ble lagt riktig på plass i fuga. Her måtte han bruke en elektrode med liten diameter samtidig som han måtte være forsiktig med varmen slik at tråden fikk en riktig posisjon i fuga.

¹⁵⁸ Intervju 1. side A båndnr.154.

¹⁵⁹ Baggerud op.cit s.99-116.

¹⁶⁰ Intervju 6. Side A båndnr.54.

"Når du sveiser så må du bygge en bro over den åpninga (fugeåpninga TH). Det foregår med en liten dimensjon på tråden for å få minst mulig varmeutvikling så ikke smelta dette gjennom åpninga. Etter hvert som du har fylt opp et stykke så legger du på en grovere tråd." ¹⁶¹

Dersom det her ble brukt for mye varme kunne det raskt oppstå sveisefeil. ¹⁶² Når sveiseren hadde fått lagt ned et par lag med streng kunne han skifte til en elektrode med større diameter. For å fylle opp fuga brukte han en elektrode som la igjen mye i fuga slik at arbeidet gikk raskt unna. Etter at undertråden var lagt bestod da jobben i så raskt som mulig å få fylt igjen fuga. For å oppnå et godt resultat var det viktig at sveiseren startet sveisinga midt i fuga og arbeidet seg utover. Sveiserene benyttet "pilgrimssteg" når han arbeidet med fuga. Dersom sveisesømmen lå nord-sør, innebar metoden at sveiseren sveiset mot sør, men stegvis arbeidet mot nord. ¹⁶³

Automatsveiseapparatene ble mye brukt til enkel kilsveis på spant og webber. Dersom automatene skulle brukes på huden der kravene til sveisen var streng, måtte undertråden legges manuelt. Deretter kunne sveiseautomaten brukes til å fylle i fugene. SV brukte sveiseautomatene både på horisontal og vertikalsveis.

Sveiseren hadde anledning til å foreta faglige vurderinger som var bestemmende for hvordan han valgte å utføre arbeidet. Han måtte ta stilling til hvilket utstyr han skulle bruke, til hvilken arbeidsteknikk som skulle brukes og til hvordan sveisen skulle bygges opp. Han kunne da med bakgrunn i egne kunnskaper i faget, ta avgjørelser som var av betydning for hans egen arbeidssituasjon. Sveiserne hadde en relativ autonom stilling i arbeidet. Dette gjalt både hjelpe- og fagarbeidere. Det var ikke noe skille innen sveisegruppa på det ansvaret en ble pålagt. I det daglige arbeidet var det liten forskjell mellom fag- og hjelpearbeidere. Hadde sveiseren Veritas-sertifikat kunne han settes på alle typer oppdrag, og hadde han det ikke var det likevel mulig for formannen å la han få slike oppdrag.

¹⁶¹ Intervju 1. Side A båndnr.97.

¹⁶² Intervju 1. Side A båndnr.102.

¹⁶³ Intervju 1. Side A båndnr.107.

Tabell 7. Antall fast ansatte sveisere i plateverkstedet 1972-74.

Dato/ År	09.06-7 2	31.12-7 2	15.06-7 3	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Sveisere	119	132	139	140	132	131

Kilde : Intern statistikk SV.

Hvordan foretok sveiserne tilpasninger i arbeidet?

Dersom arbeidsstykket som sveiseren overtok, ikke var klart for sveising eller at fugeåpninga var for stor, var det opp til sveiseren å vurdere om han gjennom sitt eget arbeid kunne rette opp igjen feilen. Sveiseren kunne da bruke sin egen erfaring som sveiser, til å bedømme om arbeidsstykket var sveisbart. Hvordan slike tilpasninger kunne bli gjort var noe som ble diskutert i sveisegruppene. Erfaringer som de eldste sveiserene satt inne ble på denne måten overført til de yngre. De yngre sveiserene kunne også få mer direkte hjelp: "Det hender jo at du har arbeid med andre nye. Og så fikk jo de kanskje problemer. Da var det samarbeid med å hjelpe med å komme til på vanskelige plasser" fortalte en av de erfarne sveiserne.¹⁶⁴ Tilpasninger kunne skje på flere måter. Noen metoder ble av ledesen betraktet som en god løsning på det foreliggende sveisetekniske problem, mens andre ikke ble godtatt. Metodene som ikke ble godtatt var triks sveiserene hadde for å lette utførelsen av en jobb. For å beskrive et slikt triks kom en av sveiserene med denne fortellinga:

"For å illustrere hva jeg mener, jeg snakka med en i kontrollen som hadde vært på Gøtaverken på en rigg som hadde vært inne der. Dette er ikke så lenge siden. Så fant de noe i en søm som de ikke kunne forklare hva det var. Så brant de opp sømmen. Da lå det platestift inni."¹⁶⁵

¹⁶⁴ Intervju 7. Side A båndnr.162.

¹⁶⁵ Intervju 1. Side A båndnr.215.

Trolig ble slike triks brukt, men omfanget var nok veldig begrenset. Det å klare å takle slike problemer med akseptable metoder ble av sveiserene betraktet som en måte å vise fram sine fagkunnskaper på. De ble i produksjonen ikke bare betraktet som gode fagarbeidere, men også som en kunnskapsressurs på det sveisetekniske området. Det ble derfor ikke fra ledelsens side satt restriksjoner på det å foreta tilpasninger i arbeidet. Den store friheten sveiserne hadde til å tilpasse arbeidet stadfester at de hadde en autonom stilling i arbeidet.

Hvilken rolle spilte formannen og hvordan var forholdet mellom formannen og sveiserne?

Gjennom sin arbeidslederfunksjonen fikk formannen i oppgave å fordele arbeidet på de sveiserene han hadde på gruppa si. Størrelsen på gruppa varierte noe, men antallet lå rundt 12-14 sveisere. Det var formannen som tok runden om morgenen med beskjeder til den enkelte sveiser, om hvilke arbeidsoppgaver den enkelte skulle løse.¹⁶⁶ For å kunne fordele oppgavene måtte formannen ha oversikt over produksjonen slik at de oppgavene som ble fordelt til sveiserne i gruppa, gjorde at arbeidsflyten ble best mulig. Formannen måtte følge opp produksjonsprosessen for å unngå at arbeidsstykker ble forsinket og hindret arbeidsflyten. Ble et arbeidsstykke forsinket måtte formannen omdisponere arbeidsstyrken slik at det ble ferdig i henhold til produksjonsplanen.¹⁶⁷ Arbeidsoppgavene sveiserne fikk ble overlevert muntlig fra formann til den enkelte sveiser. Beskjeden kunne bestå av en anvisning av hvilke sveisesømmer som skulle sveises. Hvordan arbeidsoppgavene skulle utføres måtte sveiseren sjøl vurdere og finne ut av.¹⁶⁸

Formannen hadde med relativt små grupper, god oversikt over den enkelt sveisers faglige nivå. Dette innsynet kunne formannen nyte godt av dersom vanskelige oppdrag skulle fordeles blant sveiserne i gruppa. Disse oppdragene kunne da formannen tildele de han visste kunne løse oppgave. Dette kunne da føre til at noen få operatører, de dyktigste, fikk de mest utfordrende oppgavene mens andre bare fikk rutineoppdrag. At formennene valgte ut de dyktigste

¹⁶⁶ Intervju 6. Side A båndnr.13.

¹⁶⁷ Intervju 6. Side A båndnr.23.

¹⁶⁸ Intervju 7. Side A båndnr.86.

sveiserene til de vanskeligste oppdragene tyder denne uttalelsen på: "Formannen vurderte den enkelte, noen kunne han stole på andre måtte følges bedre opp." ¹⁶⁹ Hierarkiseringen i faget skjedde ikke bare på grunnlag av formelle kriterier, men også på en uformell vurdering av formannen. Materialet tyder ikke på at en spesiell gruppe satt igjen med rutinejobbene. Det tyder heller på at slike oppdrag ble jevnt fordelt på alle sveiserene i gruppa. ¹⁷⁰ Hele grupper kunne over tid bli skolert til å ta vanskelige oppdrag. I hvilken grad dette skjedde var avhengig av formannen for gruppa. Skulle den enkelte sveiser bli dyktigere måtte han få oppgaver og veiledning slik at han hevet sin faglige kompetanse. Og endel formenn fulgte opp sveiserne i gruppa si. ¹⁷¹ Formannen hadde en viktig funksjon i opplæringa av både erfarne og uerfarne sveisere.

For sveiserne var det viktig å ha et godt forhold til formannen. Ikke bare for at det sosialt skulle fungere, men fordi formannen også hadde muligheter til å påvirke lønna til den enkelte sveiser. I lønssystemet ved verftet hadde en det som kalles dyktighetstillegg, ute blant sveiserne kalt "trynetillegg". På hvert ansiennitetssteg i hver lønnsklasse i lønssystemet, hadde verftet dyktighetstillegg. Tillegget var også gradert. På hvert ansiennitetstrinn ble det skilt mellom tre dyktighetstrinn. Dersom sveiseren skulle få dette et tillegg måtte formannen først vurdere hans faglige dyktighet og godkjenne dette. Forskjellene i timefortjenesten med eller uten dyktighetstillegg, var ikke så store at inntektsforskjellene på årsbasis ble særlig store, men kimen til konflikt mellom formann og sveiser og mellom sveiserne lå latent i et slikt system. På lønnskalaen for fagarbeidere fra desember 1974 var timelønna uten dyktighetstrinn kr 25,09, på andre dyktighetstrinn var lønna kr 25,34 og i tredje dyktighetstrinn var lønna kr 25,58. Forskjellen mellom de som ikke fikk tillegg og de som fikk fullt tillegg var på kr 0,49. Forskjellen i prosent var da

¹⁶⁹ Intervju 6. Side A båndnr.70..

¹⁷⁰ Intervju 7. Side A båndnr.335.

¹⁷¹ Intervju 7. Side A båndnr.284.

i underkant av 2. I praksis fikk alle sveiserne dette tillegget etter en tid, men tidspunktet for når tillegget ble gitt varierte noe. Slik fortalte en av de eldre sveiserne hvordan tillegget ble gitt:

"Det var diskutert noe som de kalte for trynetillegg, det var noe det var opp til formannen å gi. Hvis han likte trynet på en fikk en litt mer eller litt tidligere enn en annen." ¹⁷²

Her hadde formennene forskjellig praksis, i enkelte sveisegrupper fikk de nye sveiserne dette tillegget kort tid etter at de startet i produksjonen, mens i andre grupper måtte de nye sveiserne vente lengre på å få dyktighetstillegget. Formennene hadde også forskjellig praksis på hvordan de foretok vurderingen av sveisernes faglige nivå. At ikke formennene hadde den samme praksisen for når tillegget skulle gis skapte konflikter. ¹⁷³ For å prøve å unngå forskjellsbehandling mellom de enkelte gruppene fikk VK forhandlet seg fram til en avtale med ledelsen i desember 1973. I følge avtalen fikk tillitsmannen i gruppa være med på å vurdere hvilke sveisere som skulle få dyktighetstillegg. ¹⁷⁴

Om dette fikk særlige konsekvenser for sveiserne er vanskelig å fastslå, siden klubben ved produktivitetsforhandlingene i 1975 fikk gjennomslag for et nytt lønssystem hvor dyktighetsvurdering falt helt ut. ¹⁷⁵

Formannen hadde også kontroll over i hvilke situasjoner at enkelte andre tillegg skulle bli gitt. Spesielt gjalt dette smusstillegget. Dersom sveiserne skulle få dette tillegget måtte formannen vurdere den jobben sveiser var satt til som mer smutsig enn det arbeidet de til vanlig arbeidet med. Verkstedoverenskomsten (VO) inneholdt også forslag til hva som burde regnes som smustig arbeid. Men konkrete avtaler om hvilke type arbeid som skulle betales med smusstillegg måtte avtales lokalt. VK og SV forhandlet seg fram til avtaler om dette, men det måtte brukes skjønn i mange tilfeller og det var formannen som avgjorde skjønnen. Samtidig var det formannen som skrev timer og rapporterte disse inn til

¹⁷² Intervju 7. Side A båndnr.401.

¹⁷³ Protokollen fra klubbstyremøte 21.6.74. Sak 2.

¹⁷⁴ Protokollen fra klubbstyremøte 28.12.73.

¹⁷⁵ Protokollen fra medlemsmøtet 31.10.75. Sak 2
Produktivitetsforhandlinger 1975.

lønningskontoret.¹⁷⁶ Rutinene for hvilke kriterier som ble lagt til grunn for tildeling av dette tillegget, varierte fra formann til formann. Dette førte til misnøye i enkelte grupper hvor formannen var restriktiv med å gi smusstillegg. Systemet førte med seg en "evig debatt" om hvilke kriterier som legges til grunn for at sveiserene skulle få utbetalt smusstillegg. På grunn av formannens rolle som vurderingsinstans ble ofte misnøyen rettet mot formennene.¹⁷⁷ De hadde i denne situasjonen en vanskelig jobb, på den ene siden hadde de forståelse for sveiserens krav samtidig som de var bedriftsledelsens representanter overfor sveiserne. Gjennom denne funksjonen måtte de vurdere den enkelte jobben ut fra de avtaler som gjalt. I mange tilfeller var det vanskelig å vurdere jobbene, men formennene måtte ta et standpunkt med utgangspunkt i de erfaringene han hadde. Hvilken linje formennene valgte å følge i slike vurderingssaker ble vel avgjort av i hvilken retning formennens sympati gikk, mot sveiserne eller mot ledelsen. Det var også viktig at operatørene "stod på" overfor formannen for å få utbetalt dyktighets- og smusstillegg for den enkelte jobben. En av de eldre operatørene sammenligna kampen om gode akkorder med kampen om å få tillegg:

"Det var her kampen stod da. Han (formannen TH) hadde press ovenfra selvfølgelig, klart det. Det bevirka jo at de hardeste karene fikk mest lønn. En som kanskje var dobbelt så dyktig, men av natur saktmodig og nei jeg orker ikke krangle, fikk ikke noe han ... Likeledes med smusstillegget. Til formannen, beinhard, jeg skal ha det."¹⁷⁸

Dette kunne da lett føre til gnisninger mellom sveiserne fordi enkelte fikk flere timer med tillegg enn andre for nesten identiske jobber.¹⁷⁹

Formannen hadde også en viktig rolle som kontrollinstans for bedriftsledelsen overfor sveiserne. Det var formannen som måtte påse at arbeidstida ble over

¹⁷⁶ Intervju 11. Side A båndnr.460.

¹⁷⁷ Protokollen fra gruppemøtet dokk/utrustning 2.10.75. Sak 12.

¹⁷⁸ Intervju 11. Side A båndnr.380.

¹⁷⁹ Intervju 11. Side A båndnr.410.

holdt og at hver enkelt sveiser arbeidet mest mulig effektivt og rasjonelt i forhold til de oppgaver han var tildelt. Ikke bare arbeidets kvalitet ble kontrollert, men også kvantiteten. Slik beskrev en av sveiserne sin arbeidssituasjon:

"Vi var vel mye godt fri, men du hadde jo hele tida inntrykk av at formannen hadde kontrollen. Jeg var hovedsaklig inne på verkstedet og inne på verkstedet har det alltid vore slik, mer enn ute, så har formannen mer kontrollen. Formannen er mer i lag med arbeiderene enn ute. Du hadde alltid inntrykk av at formannen hadde kontrollen, men det kunne variere litt fra formann til formann." ¹⁸⁰

Arbeidets art gjorde at føringen som er mellom mengden utført arbeid og effektiviteten, i perioder ble svekket for sveisegruppa. Sveisegruppene var avhengig av andre faggruppers framdrift og kvaliteten på arbeidet som disse faggruppene hadde utført. Denne avhengigheten og mulighetene for uforutsatte problemer gjorde at muligheten for å måle kvantitativt, dvs hvor mye hver enkelt sveiser hadde utført, ble vanskliggjort. Men måten verftet produserte skip på, i serier, gjorde at mengden av feil og tilpasninger sank drastisk allerede på det andre skipet i en serie. Produksjonen av skipene ble mer og mer rasjonell jo flere skip som ble produsert i en serie. Effekten av dette var at hele arbeidsstokken på verftet hver på sin plass, hadde løst de viktigste produksjonstekniske problemene. Den enkelte operatør ble derfor i stand til å utføre mer per time enn han tidligere hadde klart. For sveiseren medførte dette at han måtte bruke mindre tid på tilpasninger og andre uforutsatte hendelser og mere tid til sveising. Arbeidstempoet økte også gjennom at produksjonsprosessen ble mer forutsigbar og oversiktlig for formennene. De fikk bedre kontroll med produksjonsprosessen og med sveiserne.

"Jeg slapp å ha med meg noen!"

Sveiserne arbeidet aleine på sine arbeidsstykker. Etter at formannen hadde fordelt arbeidet gikk de hver til sitt arbeid. Her kunne de da arbeide med sine arbeidsstykker aleine fram til pausene. Men det var vanlig at de tok seg pauser i arbeidet. Som en av de sa: "Jeg legger ikke skjul på at vi tok oss mye mer 5-minutt enn vi hadde rett på." ¹⁸¹ Disse pausene ble tatt ved pinneskifter eller

¹⁸⁰ Intervju 6. Side A båndnr.90.

¹⁸¹ Intervju 6. Side A båndnr.141.

ved at de måtte få skifte kroppsstilling etter å ha stått i samme stilling i lengre tid. "Men det hette seg vel da, iallefall muntlig, at når du var ferdig med en jobb ga du formannen beskjed om da ikke formannen kom før." ¹⁸²

Denne regelen ble fulgt, sjøl om det nok hendte at de tok en 5-minutt før de meldte seg til formannen. Sveiserne hadde gode muligheter til sosial kontakt på tross av at arbeidstempoet i skipsbyggingstida var relativt høyt. Kontrollen fra formennene var heller ikke så streng at det ikke var mulig med en 5-minutts pause. Dette sitatet tyder på at praksisen var akseptert av formennene : "Det har aldrig hendt at noen åpent har sagt til meg at jeg synes du bør gjøre mer." ¹⁸³

Sveiserne arbeidet aleine på arbeidsstykkene i motsetning til f.eks. platearbeidere og maskinarbeidere. Mange trivdes med det, som han som kom med denne uttalelsen : "Til gjengjeld kan vi som sveiser arbeide alene og slippe ansvaret for en læregutt." ¹⁸⁴

Selv om sveiserne arbeidet aleine hendte det ofte at de var i kontakt med de andre sveiserne mens de arbeidet. Som en av de fortalte: "Der satt du kanskje side om side og kunne snakke med hverandre under arbeidet." ¹⁸⁵

Formannen hadde heller ingen mulighet til å kontrollere hver sveiser til enhver tid. Etter at han hadde fordelt arbeidet gikk hver sveiser til sitt arbeid. De kunne da bli spredt utover et relativt stort område. Samtidig som de måtte hente utstyr, kanskje måtte de snakke med platearbeiderne osv. for å få arbeidet gjort.

¹⁸² Intervju 6. Side A båndnr.110.

¹⁸³ Intervju 6. Side A båndnr.124.

¹⁸⁴ Systemposten nr.4/69, s.16.

¹⁸⁵ Intervju 7. Side A båndnr.158.

Hvordan var arbeidsmiljøet til sveiserne på plateverkstedet?

Sveiserne arbeidet under de samme forholdene som de andre gruppene i plateverkstedet gjorde. Men arbeidet de utførte medførte plager som de andre arbeidsgruppene ikke hadde. Så lenge sveiserne arbeidet var de omgitt av røyk og støv fra sveisinga. Ofte måtte de sveise i stillinger som medførte at hodet var rett over sveisebadet, slik at de pustet i konsentrert sveiserøyk. Spesielt ille var det dersom sveiserne måtte inn i små rom med bare en inn og utgang.

"Røykforgifting, det kom spesielt viss du gikk inn i trange rom og det var kun en inngang og utgang. Da kunne du få det dersom du brukte basiske elektroder." ¹⁸⁶

Erfaringer fra slike røykforgiftninger gjorde sveiserene oppmerksom på at for mye sveiserøyk og støv kunne være farlig: "Det (røykforgiftinga TH) i seg sjøl fortalte oss at sånn og sånn skal en være forsiktig med." ¹⁸⁷

Hvilke konsentrasjoner det kunne være med sveiserøyk og støv gir dette sitatet et bilde av: "Ei 200 W pære så du så vidt som ei glo inne i røyken og støvet (uttalsen gjalt rett nok arbeidet i tankene i dokken TH)." ¹⁸⁸

Sveiserne måtte arbeide lenge i de samme arbeidsstillingene. På skipene ble sveisinga bare avbrutt av panneskifte og pauser. Hvilke påkjenninger dette medførte kommer godt fram i dette sitatet:

"Det var et kaldt verksted, veldig kaldt, adskillig verre enn det er nå. Det verkstedet har jo mange dører og mye gjennomtrekk, om vintrene var det ekstremt kaldt. For når man skulle sitte time etter time på en lave kasse, 30 cm over dørken, med brystkassa på knærne var det en ekstremt stor belastning. Det har jeg hatt problemer med siden." ¹⁸⁹

Det arbeidet sveiserne måtte utføre inne i små trange rom medførte mange tunge

¹⁸⁶ Intervju 6. Side A båndnr.181.

¹⁸⁷ Intervju 6. Side A båndnr.170.

¹⁸⁸ Intervju 1. Side A båndnr.370.

¹⁸⁹ Intervju 6. Side B båndnr.194.

arbeidsstillinger. De måtte i det hele tatt utføre arbeidet sitt ved å stå, sitte, sitte på huk eller lignende stillinger i lengre tid. Belastningene som sveiserne ble utsatt for gjennom statisk arbeid i over lengre perioder, kunne være store.

I verkstedet var også støyen plagsom. Jernarbeid skaper mye støy og inne på verkstedet kunne støyen i perioder ligge over grensene for hva som kunne gi hørselskade.

Effekten av arbeidsvilåra, spesielt da de miljømessige, som sveiserne arbeida under kan til en viss grad leses av i fravær og "turn over" statistikken. Også andre komponenter kan føre til utslag i disse statistikkene, men de miljømessige forholdene og arbeidsoperasjonene var trolig av avgjørende betydning for de tallene som kommer fram i statistikkene.

"De samme laga gikk igjen."

Arbeidsstokken på verftet økte i skipsbyggingsperioden til over 2000 ansatte. Av dette utgjorde operatørene ca 1600.¹⁹⁰ De fleste av de som i denne perioden ble rekruttert til verftet, kom fra distriktet omkring. Endel tilflytting av folk utenifra som tok seg arbeid på verftet, var det. I hvilken grad de som ble ansatt på verftet fortsatte å arbeide her gir "turn over" statistikken et bilde av. Den er et uttrykk for den prosentvise andelen av den gjennomsnittlige arbeidsstokken som i løpet av året slutter. Dette gjennomsnittet ble funnet ved å summere antall ansatte pr.1.1 og pr. 31.12 og deretter dele dette tallet på 2. Med avgang menes her de som har sluttet ved verftet grunnet disse forhold: de som slutter for å gå over i annet arbeid, militærtjeneste, permisjon, pensjonert, oppsakte, midlertidig ansatte og døde.

¹⁹⁰ Internstatistikk ved Stord Verft over antall ansatte.

Tabell 8. Turn over for sveisere og operatører i perioden 1972-74

År	Sveisere	Operatører
1972	33,6%	27,0%
1973	17,6%	20,0%
1974	18,2%	27,4%

Det statistiske grunnlaget for denne tabellen er i hovedsak periodevise oversikter over de som ble ansatt og de som sluttet. Men noen av disse oversiktene mangler. Statistikken over bygger derfor også på materiale fra bøker hvor alle ansettelser og avganger er registrert. Siden tidspunktet for registrering i bøkene ikke samsvarer med de periodevise listene, kan det i det statistiske materiale ligge enkelte feil som skyldes dobbelt registrering eller manglende registrering. Men disse mulige feilene vil ikke i vesentlig grad endre de tallene som står i tabell 5. Det statistiske materialet gir imidlertid ingen informasjon om hvor stor den interne turn overen var, dvs i hvilken grad operatørene skifter avdelinger og fag.

Som tabellen viser er 1972 et år med spesiell høy turn over. Men både i 1973 og 1974 ligger turn overen for sveiserne på ca 18%, dvs at i underkant av 1 av 5 sveisere sluttet ved bedriften. Dette må betraktes som en relativt høy turn over på tross av at turn overen for operatørgruppa er høyere enn for sveisegruppene begge årene. At turn overen i 1972 er så høy kom trolig av de vanskene SV i 1971 og 1972 med å rekruttere folk til produksjonen. Det norske arbeidsmarkedet var svært stramt og ledelsen bestemte seg derfor for å prøve å rekruttere folk til produksjonen fra England. I 1971 reiste derfor en delegasjon over til Newcastle for å verve nye operatører. På den første turen fikk verftets folk med seg 27 engelskmenn tilbake. Det viste seg imidlertid raskt at disse ikke fant seg tilrette på SV og reiste hjem. I en reportasje i Fagbladet nr.1/72 oppsummerer klubbformannen William Rafdal forsøket som en fiasko siden bare to av de 27 fortsatt arbeidet på SV. SV gjorde også framstøt mot England i 1972 og med det samme sørgelige resultatet. De mange engelskmennene som slutter på SV i 1972 får turn over statistikken til å bli langt høyere enn normalt.

På tross av utsagn som dette: "Det var mer som en familie før, de samme gjengene gikk igjen år ut og år inn", viser materialet at turn overen i tida med skipsbygging lå på et høyt nivå.¹⁹¹ At de som arbeidet på verftet, ikke oppfattet turn overen i skipsbyggingstida som særlig stor kan ha flere årsaker. En årsak kan være at store deler av arbeidsstokken var stabil, mens gjennomstrømningen av folk var stor i en liten del av arbeidsstokken. En annen årsak kan være at de som arbeidet på verftet i kortere eller lengre perioder hadde arbeidet der før eller var kjent i lokalmiljøet fra før slik at de ikke ble ansett som nye.

"De første dagene uten lønn ville sikkert hjelpe!"

Fravær kan i likhet med turn over være et uttrykk for hvordan operatørene trives i jobben og hvordan de takler de utfordringene og belastningene som jobben gir. Statistikken som er satt opp under bygger på periodevise statistikker (1 år = 13 perioder) utarbeidet på SV. Her er alt fravær registrert: korttidsfravær, langtidsfravær, permisjoner og skoft. Av totalfraværet utgjør permisjoner og skoft en svært liten andel.

Tabell 9. Fravær i prosent av totalt utgåtte timer avdelingsvis og for operatørgruppa totalt 1972-74.

Avdeling	1972	1973	1974
232 (234)	11,6	12,3	14,4
233	14,8	15,7	17,9
234	-	-	15,3
241	5,6	9,3	7,6
243	9,9	11,1	10,9
Operatører	11,0	11,6	11,7

Kilde : Internstatistikk SV

Avdelingene 232, 233 og 234 er sveisegruppene inne på plateverksted 3. Avdeling 241 er sveisegrupper i plateverkstedene 1, 2 og 4, mens avdeling 243 er

¹⁹¹ Intervju 1. Side A båndnr.464.

sveisegruppa i dokken. Avdeling 241 lå under industriavdelinga på verftet, mens de andre avdelingene lå under skipsbyggeriet.

Tabellen over viser at sveisegruppene i plateverkstedet i denne perioden hadde et fravær som stort sett lå høyere enn det gjennomsnittlige fraværet for operatørgruppa. Sveisegruppa i dokken hadde overraskende nok fravær under eller på linje med fraværet i operatørgruppa. Ikke overraskende ligger fraværet i sveisegruppa på industriavdelinga langt under det fraværet som er registrert i skipsbyggeriet. Årsakene til denne store forskjellen ligger trolig i de store miljømessige forskjellene på plateverkstedene og på den produksjonen som foregikk der.

Fraværet blant sveiserne i skipsbyggeriet lå med ett unntak, i hele perioden på over 10%. Dette må karakteriseres som et høyt fraværnivå. Hva som kan være årsakene til at fraværet var så høyt, er det vanskelig å gi noe fullgodt svar på. Men det er klart at det fysiske arbeidsmiljøet med kuldeperioder, sterk trekk, dårlig ventilering, bruk av giftige stoff, store belastninger osv var sterkt medvirkende til de høye tallene. Det er også klart at det var langtidsfraværet som drev totalfraværet opp på det høye nivået. Skoft og permisjoner som også ble regnet inn i totalfraværet, utgjorde en svært liten andel av det. I en mellomstilling her kom da korttidsfraværet som nok økte noe etter innføringa av den nye sjukelønnslova i 1971, men som totalt sett ikke drev totalfraværet opp i samme grad som langtidsfraværet.

Lønna ble mye diskutert.

Lønnssystemet før omlegginga i 1975 besto av 6 klasser. I hver klasse var det lønnssteg etter ansiennitet. I systemet var det også lagt inn et dyktighetstillegg som før omtalt. Da fastlønnssystemet ble innført ved verftet i 1958 - 59 ble det lagt ned mye arbeid i å vurdere alle jobbene i produksjonen. Disse vurderingene ble da lagt til grunn for i hvilken lønnsklasse den enkelte jobb skulle plasseres.¹⁹² Helpe- og spesialarbeiderne ble da plassert i lønnssystemet etter den jobben de hadde. Den jobben de hadde var tilpasset den faglige bakgrunnen operatøren hadde. Fagarbeiderne ble plassert i lønnsklasse 6 etter læretida og en kort periode som fagarbeider. Arbeiderne kunne i tillegg til timefortjenesten få utbetalt tillegg som klubben og ledelsen hadde forhandlet seg fram til.¹⁹³ Lønna til sveiserne

¹⁹² Intervju 8. side A.

¹⁹³ Operatørene hadde i denne perioden disse tilleggene i lønnssystemet:

var således todelt, grunnlønna (timefortjenesten) og tilleggene. For sveiserne ble det gitt tillegg for skiftarbeid, for smutsig arbeid, for arbeid i tankene og dersom han brant noe sjøl, brennertillegg, samt dyktighetstillegg. Sett i forhold til totallønna utgjorde tilleggene bare en liten del. Men antallet tillegg var såpass stort at dersom en sveiser fikk endel timer med tillegg på lønna, utgjorde dette en ikke uvesentlig heving av den. Imidlertid var tanktillegget lite i bruk og brennertillegget ble bare unntaksvis gitt til sveiserne siden få av dem brant sjøl. Slik at muligheten til å få en slik heving var liten. Med unntak av dyktighetstillegget ble alle tilleggene gitt som en kompensasjon for dårlige miljømessige forhold. Det var en klar sammenheng mellom de negative miljømessige forholdene og den lønna som sveiserne fikk. At det ble gitt tillegg for slikt arbeid, førte til at sveiserne gjerne tok på seg slikt arbeid for å tjene bedre. Og det førte nok også til en noe uvillig holdning blant dem til å bedre forholdene fordi dette ville frata dem muligheten til disse ekstrainntektene.

Etter at verftet hadde brukt dette systemet i 17 år ble det endra. Dette skjedde etter påtrykk fra VK. Ved forhandlingene i 1975 ble ønsket om å få endra systemet fremmet av VK.¹⁹⁴ Gjennom forhandlingene i disse 17 åra hadde VK brakt de fleste gruppene i produksjonen opp i lønnsklassene 5 og 6. Dette hadde skjedd gjennom at VK i forhandlinger med ledelsen klarte å oppnå klasseforbedringer for små grupper, både gjennom produktivitetsforhandlingene og utenom disse. Totalt sett etter så mange år, ble likevekten i systemet forskjøvet over mot de høyeste lønnsklassene. For VK og operatørene var det et mål å få redusert antall lønnsklasser, fordi mange lønnsklasser skapte store

dyktighets-, verktøy-, skift-, tank-, smuss- og brennetillegg. Kilde:
Forhandlingsprotokoller mellom VK og ledelsen i perioden 1970 - 75.

¹⁹⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 29.5.75. Sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

lønnforskjeller. Når så VK etter så mange år hadde fått hevet de fleste opp i de høyeste lønnsklassene, ble det mulig å kreve en omlegging av lønssystemet fordi dette ikke ville bli særlig kostbart for bedriften.¹⁹⁵

Sveisefaget rommet både hjelpe- og fagarbeidere og gruppene hadde egne lønnsstiger. Hjelpearbeiderstigen endret seg gjennom forhandlingene mellom klubb og bedrift, hjelpearbeiderne hadde en stige som gradvis fikk en bedre plassering i lønssystemet. Også fagarbeiderstigen endret seg, men siden fagarbeiderne var plassert i lønnsklasse 6 kunne de ikke heve topplønna si gjennom et klasseopptrykk slik hjelpearbeiderne kunne. Topplønna deres kunne bare heves gjennom et direkte påslag i lønna. Topplønna til de to gruppene ville da med en videre utvikling av dette systemet nærme seg hverandre. Tilleggene som sveiserne kunne få, skift-, smuss- og tanktillegg, var like store både for fag- og hjelpearbeidere. For sveisere som gikk på 2-skiftsordninga utgjorde tilleggene et god forbedring av grunnlønna. Dette virket også utjevne mellom gruppene.

Ute i produksjonen ble lønnsnivået diskutert: "Det var diskutert mye lønn og klubbarbeid, mye mer enn i dag."¹⁹⁶

Diskusjonene blant sveiserne dreide seg mye om lønnsnivået, hva skulle kreves ved forhandlingene og hvilke forhandlingsresultat kunne godtas.

ENDRINGER I ARBEIDSOPERASJONENE TIL SVEISERENE VED OVERGANGEN FRA SKIPSBYGGING TIL BYGGING AV OFFSHOREPRODUKTER.

Ved overgangen fra skipsbygging til bygging av offshorereprodukter forsvant arbeidstykker som webb, spant og hud, som sveiserne tidligere hadde arbeidet med. Som erstatning for disse kom det inn deler av dekkstrammene til oljeplattformene som nå ble bygd ved verftet. Med nye produkter kom det også inn nye materialtyper og materialtykkelser. Det nye stålet som kom inn i produksjonen, krevde en annen behandling ved sveising enn det stålet som ble brukt på skipene. I tillegg krevde de nye kundene, oljeselskapene, en helt annen kvalitet på det arbeidet som skulle utføres enn det rederne hadde gjort før. Kravene til nøyaktighet i stålfagene ble med ett veldig strenge.

¹⁹⁵ Intervju 3. Side B båndnr.385.

¹⁹⁶ Intervju 6. Side A båndnr.414.

Endra de "gamle" teknikkene seg under omstillingsprosessen?

Etter at verftet hadde startet produksjonen med det første offshoreoppdraget, Statfjord "A"-plattformen høsten 1975, var fortsatt pannesveising den metoden som sveiserne brukte. Sjølve metoden endra seg ikke under omstillinga. Men elektrodene endra seg fordi disse måtte tilpasses det nye stålet som nå var kommet inn i produksjonen.¹⁹⁷ I den første perioden med bygging av offshoreprodukter økte bruken av pannesveising ved verftet:

"Rørtrådsveising var i bruk ved SV i slutten av skipsbyggingsperioden og er således en gammel og kjent metode. Ved overgangen til offshore i 1975 måtte vi ta skrittet tilbake til "steinalderen" for å være sikre på å klare å oppfylle de sveisetekniske kravene."¹⁹⁸

Kravene som ble stilt til sveisesømmene økte og sveiseautomater som ikke tilfredstilte disse strenge kravene, fant verftet liten anvendelse for på arbeidet med plattformene.¹⁹⁹

"Så gikk vi over til nye sveisemaskiner og da, i overgangen til oljeindustrien. Tidligere på båtene så var det vekselstrømsapparater. Og så gikk de over til likestrømsmaskiner med fjernstilling på, så du kunne regulere strømmen på mens du satt å sveiste. Det var jo bedre å sveise med forskjellige plasser som det var trangt å komme til. De var bedre å starte."²⁰⁰

¹⁹⁷ Intervju 5. Side A båndnr.116.

¹⁹⁸ SV-nytt nr.8/83, s.4-5.

¹⁹⁹ Intervju 3. Side C båndnr.296.

²⁰⁰ Intervju 7. Side B båndnr.104.

Kom nye sveiseteknikker inn med omstillinga?

I den første perioden, mellom 1975 og 1978, kom det ikke til nye teknikker. I denne perioden hadde verftet mye arbeid og verftet tjente penger, sjøl om ikke lønnsomheten var særlig god.²⁰¹ Arbeidet med plattformene Statfjord "A", Cormorant "A", Dunlin "A", Brent "C" og dekkene til ELF og Phillipps viste at de teknikkene som var i bruk ga brukbare resultater. Etter at verftet mistet et viktig oppdrag på Statfjord "B"-plattformen i 1978, måtte verftet arbeide hardt for å kunne komme tilbake å konkurrere på det tøffe offshoremarkedet. Ledelsen søkte da å øke produktiviteten ved verftet. Et av de tiltakene som da ble prøvd, var å finne sveiseteknikker som var mer effektive enn de som til da var brukt ved verftet. Effektiviteten på en sveiseteknikk måles etter hvor mange cm tråd som legges igjen i fuga per minutt. Verftet tok i denne perioden igjen i bruk halvautomatteknikker som er mer effektive enn pinneteknikken. Om denne teknikken ble det hevdet: "I høve til andre måtar å sveisa på kan han gi tidsinnsparingar på godt og vel 40%, dessuten vert sveisekvaliteten betre."²⁰²

Først ble Innershield-teknikken tatt i bruk, seinere ble også Dualshield-teknikken tatt i bruk.

På halvautomatene er det automatisk mating av tilsatsstråd. På pannesveisinga inneholder elektroden tilsatsstråden. Denne teknikken ble mer effektiv enn pannesveisinga fordi sveiseren slapp panneskiftene. Sveiseren kunne da sveise i lengre perioder uten å skjøte strengene han la ned. Sannsynligheten for at det skal oppstå sveisefeil ved slik sveising er mindre enn ved vanlig pannesveising.²⁰³ Ved å bruke halvautomater kan både effektiviteten og kvaliteten bedres. For sveiseren fører bruken av halvautomater til at han må beholde sveisestillingene i lengre perioder enn med pannesveisinga. Det er også vanlig at sveiserne presset seg til å bli sittende i arbeidsstillingen til halvautomaten hadde avsluttet arbeidet.²⁰⁴ Tråden som ble brukt på Innershield-teknikken inneholdt mye pulver, dette

²⁰¹ Årsmeldinger SV 1976-79.

²⁰² SV-nytt nr.7/82, s.2. Innershield-teknikken bruker tilsatsstråd hvor kjernen består av pulver. Dette pulveret har den samme effekten som det faste pulveret som ligger rundt kjernetråden på pinnene.

²⁰³ Ibid s.2.

²⁰⁴ Klubbavisa jula-85, side s.4.

pulveret dannet ved sveising mye røyk og støv.²⁰⁵ For sveiserne var dette ei plage med denne teknikken. Innføringa av halvautomatteknikken førte med seg at sveiserne ble belastet hardere gjennom lengre perioder med statisk arbeid og et forverra arbeidsmiljø.

Dualshield-teknikken er som Innershield-teknikken en halvautomatteknikk.²⁰⁶ For sveiserene medførte bruken av Dualshield-teknikken de samme fysiske belastningene som bruken av Innershield-teknikken. Røyk og støvplagen derimot, ble redusert med denne metoden fordi mye av pulveret ble erstattet av gass. At de nye teknikkene medførte større belastninger viser denne uttalelsen:

"Eg er svært opptatt av dei nye sveisemetodane som no kjem inn over oss. Innershield og Dualshield. Denne form for sveising er enormt belastende og tungvindt. Dette må da også vera meir helsefarlig når ein tenkjer på korleis ein må bruka dette utstyret. Sveisarane burde hatt kvar si friskluftmaske. Ofte ligg ein omtrent over munnstykket for å sjå smeltebadet."²⁰⁷

Utstyret som ble brukt ved disse halvautomatteknikkene, var også tyngre enn utstyret som ble brukt til pannesveising. Spesielt dersom sveiseren skulle sveise i stillingen under opp, førte den økte vekten til økte belastninger.

²⁰⁵ SV-nytt nr.7/82, s.2.

²⁰⁶ SV-nytt nr.8/83, s.4. Denne teknikken bruker tråd med mindre pulverinnhold enn Innershield-teknikken. For å kunne verne sveisebadet fra å komme i kontakt med luft er det gjennom sveisetanga separat tilførsel med gass.

²⁰⁷ Klubbavisa jula-85, s.10.

BLE KRAVENE OG MULIGHETENE SVEISERNE HADDE I ARBEIDET ENDRA?

De nye kundene krevde at kvaliteten på det sveisearbeidet som skulle utføres på plattformene, måtte være svært høy. For å sikre seg at kvaliteten på sveiserne var god, krevde kundene at sveiserne som skulle brukes på offshorekonstruksjonene sertifiserte seg etter den amerikanske Asme-standarden.²⁰⁸ Denne standarden hadde forskjellige nivåer. Det laveste nivået var 1G og det høyeste nivået er 6G. Nivåene er som Veritas-sertifiseringen, knyttet opp til det å beherske sveisestillinger. Det laveste nivået, 1G, krever at sveiseren behersker horisontal sveising. Det høyeste nivået, 6G, krever at sveiseren behersker de stillingene som må brukes for å sveise rundt et rør i 45 graders helning.²⁰⁹ Ved denne prøven må sveiseren beherske det å sveise "gjennom". Sveiseren må her legge undertråden slik at fuga blir fylt opp helt gjennom. På rør er det umulig å komme til for baksveis slik at det å sveise gjennom er eneste mulige løsning dersom kvalitetskravene fra kundene skal tilfredsstilles.²¹⁰ Sveiserne måtte opp til disse prøvene for å kunne fortsette i yrket og de måtte opp til G6 sertifikatet for å kunne ta på seg alle de oppdragene som sveiserne kunne få på offshoreoppdraga. Verftet hadde etter 1975, bare en liten del av sin produksjon på andre områder enn offshore. Det var derfor svært få arbeidsplasser til sveisere uten de nødvendige sertifikatene. Den eneste muligheten for de som ikke klarte sertifiseringen var å få annet arbeid ved verftet.

"Årsaken er ganske enkelt den at når vi begynte med offshore så hadde vi masse sveisere som tilfredsstilte kravene til å sveise båter. Når disse sveiserne som hadde sveist i x antall år da, gamle gode trauste sveisere, fikk plutselig disse offshorekravene på seg ... Mange av sveiserne våre klarte ikke kravene til disse sertifikatene. Dermed fikk bedriften og fagforeninga et stort problem: hvor skal disse folkene være hen? Hvor skal disse plasseres hen? I og med at vi var begynt med offshore så var det mange jobber som skulle gjøres, veldig mye ikke fag da, servicefag.

²⁰⁸ Intervju 6. Side B båndnr.110.

²⁰⁹ Klubbavisa august-75, s.10. Krav til sveising.

²¹⁰ Intervju 1. Side B båndnr.111.

Det ble veldig mye basert der, men for en sveiser f.eks så var jo dette mange ganger et nederlag. De ble jo som de populært kalte det, dosenter. Mange gikk å vaska. Noen ble utplassert som kranførere." ²¹¹

Kundene krevde også at sveiserne skulle merke sveisen de hadde utført med et merke, slik at den enkelte sveisesømmen kunne tilbakeføres til den sveiseren som hadde utført sveisen. ²¹² Kundene ønsket på denne måten en løpende vurdering av dem. Dersom noen av dem hadde for mange feil, kunne kundene kreve at han måtte resertifisere seg. Sveiserne nektet i en periode å sette sitt merke på sveisesømmene. ²¹³ For å sikre seg at sveiserene løpende ble vurdert krevde kundene at de måtte resertifisere seg hver 6 mnd. Etter at sveiserne gikk med på å merke sveisen med sitt eget merke falt denne automatiske resertifiseringa bort. Etter dette godtok kundene at dersom sveiserene kunne dokumentere at de i løpet av det siste året hadde brukt de sertifikatene de hadde, ble de automatisk resertifisert for et nytt år. Men dersom sveiserne i løpet av dette siste året var registrert i kontrollen med mer enn 5% sveisefeil måtte de bort på opplæringsavdelingen for å sveise opp på nytt.

I tillegg til Asme-sertifikatene må sveiserne ha egne sertifikater for de nye teknikkene Innershield, Dualshield og TIG-sveising. Noen av sertifikatene har også krav om at sveiseren må sertifisere seg på forskjellige rørdimensjoner.

Mange av sveiserene følte sertifiseringa som et press, som denne uttalelsen viser:

"Du skal jo bevise at du er god nok i jobben ... Den der oppgjensveisinga det er et nervepress ... Du er aldri så skjelven som den dagen du er borte på neset for å sveise opp. Da skjelver du både i bein og armer." ²¹⁴

Dette var en uttalelse som satt ord på hvordan mange følte seg i denne testsituasjonen. Men ikke alle synes denne testen var et press:

"Det der har jeg aldri forstått, når de sier at det er så voldsomt stort press å gå å fornye sertifikatene. Jeg har alltid ment at det er adskillig større press å gå

²¹¹ Intervju 15. Side A båndnr.214.

²¹² Protokollen fra klubbstyremøtet 5.1.76. Sak 3 Bedriftskonferanse.

²¹³ Protokollen fra klubbstyremøtet 5.1.76. Sak 3.

²¹⁴ Intervju 1. Side B båndnr.284.

å sveise det sertifikatet i praksis på vanskelige plasser, adskillig større press." ²¹⁵

Men de fleste følte nok denne stadige resertifiseringen som ble krevd på særlig rørsveis, som et press.

De formelle kravene til sveisernes evne til å arbeide i ulike posisjoner økte som følge av endringene i produksjonen. Dette hadde tre årsaker. For det første var oljeplattformene svært kompakte noe som førte til at sveiserne ofte måtte arbeide i vanskelige posisjoner. For det andre ble det stilt større krav til kvaliteten på sveisesømmene på oljeplattformene enn på f.eks tankbåter. Dette ble gjort fordi konsekvensene ved et eventuelt havari eller reparasjon økonomisk og miljømessig ville bli mye større for en plattform enn for et skip. Og for det tredje er marginene for å få feil i arbeidet blitt adskillelig mindre. Det skal bare små avvik til før sømmene ble ubrukelige. ²¹⁶ Disse strenge formelle kravene til sveiserne førte til en streng klassifisering av sveiserne. Arbeidsoppgavene en sveiser kunne få ble definert etter de sertifikatene han hadde. Hierarkiseringa innen sveisefaget ble med innføringa av Asme-standarden mye skarpere. Platearbeiderne som tidligere hadde sveist endel måtte slutte med det, dersom de ikke sertifiserte seg. Kravene til platearbeidet økte også som følge av produksjonsomlegginga. Dette førte da til at fagskillene ble skarpere, siden sveiserne ikke lenger kunne utføre platearbeid og omvendt at platearbeiderne ikke lenger kunne utføre sveisarbeid. Bredden i faget ble med et langt smalere enn den hadde vært mens det ble bygd skip.

²¹⁵ Intervju 6. Side B båndnr.141.

²¹⁶ Sirnes op.cit, s.79.

"Det meste jeg har opplevd er 16 kontrollører på en gang."

Kundene krevde at kvaliteten på det sveisearbeidet som var ferdig, måtte dokumenteres. Kravene til kontroll ble langt strengere enn de hadde vært på skipene. Oljeselskapene etablerte egne organisasjoner ved verftet og disse hadde som en av sine oppgaver å sørge for dokumentasjon på kvaliteten av det utførte sveisearbeidet. For å skaffe den nødvendige dokumentasjonen måtte oljeselskapene ha egne kontrollører i staben ved verftet. I tillegg måtte verftet bygge opp en kontrollavdeling som også skulle sørge for at oljeselskapene fikk den dokumentasjonen de ønsket. I appendix 1 (tabell 1) er det en tabell over hvor mange som arbeidet på denne avdelinga. Verftet var avhengig av innleide kontrollører før de fikk gitt opplæring til et nødvendig antall av egne ansatte. For verftet var det viktig å få et høyt faglig nivå på kontrollørene fordi oljeselskapene også krevde dokumentasjon på at kontrollørene behersket kontrollmetodene.

Kontrollene av sveisesømmene ble utført med NDT-tester (Non Destructive Tests). NDT-testene består av visuell-, radiografisk-, ultralyd-, magnetpulver- og penetrerende kontroll. I den tidlige fasen med offshoreproduksjon var det forskjellige kontrollører på de forskjellige testene. Dette førte til at antallet kontrollører lå høyt. I et intervju med bladet Sunnhordland 3. november 1978 hevdet generaldirektøren i AG Carsten Schanche at det "under bygging av dekk for produksjonsplattformer har Stord vært oppe i et antall av 250 mann med utstyr for utøvende sveisekontroll.". Seinere har den enkelte kontrollør kunne ta på seg alle former for tester. Samtidig har mye av den visuelle kontrollen gått tilbake til produksjonen ved operatør og formann. Antallet kontrollører har da sunket i forhold til den tidlige fasen. Som tabellen i appendix 1 viser, økte antallet kontrollører som var ansatt på SV raskt, fra 2 i september/oktober 1975 til et stabilt nivå rundt 30 i september året etter. Metodene som ble brukt var både slike som ga mulighet for flere til å bedømme sveisekvaliteten, som radiografisk (røntgen) kontroll, og slike som bare kontrolløren kunne bedømme sveisekvaliteten med, som ultralyd- og magnetpulverkontroll.

Hvor mye av sveisen som skulle kontrolleres ble fastsatt i den kontrakten verftet og oljeselskapet inngikk. Sveis på enkelte typer rør og plater kunne bli kontrollert 100%, mens sveis på andre typer rør og plater kunne kontrolleres med en langt lavere prosent. Dette varierte fra kontrakt til kontrakt.

For sveiserne som var vant til kontrollene på skipene var overgangen stor. Før besto kontrollavdelingen av 1-2 mann, mens antallet steig voldsomt med overgangen til den nye produksjonen. Kontrollørene gikk ikke bare rundt for å

kontrollere ferdige sømmer, de kontrollerte også om sveiserne fulgte de prosedyrene som var laget for den sømmen sveiseren arbeidet på. Siden det også var forskjellige kontrollører som skulle kontrollere den samme sveisen, kunne nok sveiserne bli ampre på den stadige kontrollen.

"Det har nok vært endel gnisninger. I mange tilfeller har det vært unødvendig, men det har vært endel gnisninger som jeg tror beror mye på stress fra operatørens side, ihvertfall, og kanskje fra kontrollørens side og." ²¹⁷

I overgangsfasen med Statfjord "A"-prosjektet hadde ikke verftet nok kvalifiserte kontrollører slik at det ble leid inn konsulenter til dette arbeidet.

"Det var mer konsulenter før som nå. Det var en god del konsulenter. Vi hadde inntrykk av at de kom direkte fra skolen. De hadde veldig liten praktisk innsikt i arbeidet. Og det var mye av årsaken til konfliktene." ²¹⁸

Dersom det oppstod spesielle problem kunne oppbudet av kontrollører bli formidabelt som dette sitatet viser: "Da hadde vi 16 mann som stod der å fulgte med på det du gjorde. Det var på en reparasjon på en seksjon." ²¹⁹

Sveiserne ble på grunn av den økte kontrollen, presset til hele tiden å yte sitt beste for å tilfredsstille de strenge kravene. "Det er lite avslappenes arbeid, du må konsentrere deg om alt du gjør." ²²⁰

Sveiserne var alltid usikker på om arbeidet hans ble godtatt.

"For en veit at det sjøl om det ser bra ut, du kan være fornøyd, så er det ikke sikkert at det er bra nok på en teknisk kontroll. Og så er det ofte en menneskelig vurdering om det er godt nok. Så jeg har aldri følt meg helt sikker på at den sveisen er i orden, det har jeg aldri." ²²¹

²¹⁷ Intervju 6. Side B båndnr.265.

²¹⁸ Intervju 6. Side B båndnr.273.

²¹⁹ Intervju 1. Side B båndnr.260.

²²⁰ Intervju 7. Side B båndnr.151.

²²¹ Intervju 6. Side B båndnr.187.

Konsekvensene for sveiserne dersom han fikk for mange feil var at han måtte resertifisere seg og i ytterste konsekvens kunne han miste arbeidet som sveiser. Dersom sveiseren var årsak til sveisefeil og sveisesømmen måtte brennes opp kunne dette skape forsinkelser i produksjonen: "Og den (sveisesømmen TH) får du lov å brenne opp igjen en gang. Og hvis du brenner han opp igjen en gang til, kan kundene forlange å få bytte platene."²²²

Særlig i den første perioden etter at verftet "gikk offshore", hadde sveiserne problemer med å oppnå den kvaliteten på sveisen som var nødvendig.²²³ Årsakene til dette var nok mange, men det mest følbare for sveiserne var nok tekniske problemer og tilretteleggelsesproblemer. En av sveiserne kommenterte dette slik:

"Vi fikk jævla mye feil altså, sveiserne. Når det kom opp visste vi jo egentlig, vi sveiserne, at det var en god del å sette fingeren på. Jeg husker vi hadde en type elektrode som det var jævla vanskelig å sveise med. Som mekanisk sett hadde gode egenskaper, men for sveiserne å lage skikkelig sveis med - det var nesten umulig. Vi hadde litt fighter på det ... Pluss at vi som sveisere opplevde å bli satt å sveise på ting, ja, der forarbeidet var gjort på en sånn måte at man visste at det ikke holdt mål. Der hadde vi jo endel litt interne feider på det altså. Jeg var på plateverksted 3 første vinteren på Statfjord "A" og jeg husker vi hadde endel gruppemøter der nede hvor vi røyk litt ihop. Men det er jo sistemann på banen som som regel får skylda, sveiserne altså. Okey, vi hadde problemer vi og, men det var ikke bare vår skyld."²²⁴

At problemene med sveisearbeidet var virkelig store viser dette sitatet fra Kostnadsanalysen:

"Ved produksjonen av dekkstrammen til Statfjord "A" ved Stord Verft ble opptil 25% av alt sveisearbeidet underkjent, og det skapte store problemer å skaffe tilstrekkelig antall sveisere med de kvalifikasjonene som ble krevd."

²²² Intervju 1. Side B båndnr.360.

²²³ Kostnadsanalysen norsk sokkel del 1 op.cit, s.219.

²²⁴ Intervju 5. Side A båndnr.92.

Streng kontroll førte med seg mange problemer for sveiserne. Presset på den enkelte økte fordi sveisinga krevde topp ytelse for å unngå feil. Skulle de oppnå feilfrie sveiser måtte forarbeidet være av god kvalitet. Dersom dette sviktet var det dem som ble "skutt" av kontrollen og det ble endel "figther" mellom dem og andre grupper om hvor godt forarbeidet måtte være. Sirnes har i sin hovedoppgave om HVM, skrevet dette om sveisernes forhold til de andre faggruppene:

"Sammenføyningsarbeidarane må betale rekninga for feila som er gjort i dei tidlegare produksjonsledda. På eit oljeverft er det retta eit krav mot arbeidsprosessen om å holda avvika innanfor eit minstemål på eit par millimeter. Men dette konstante presset samlar seg opp og konsentrerer seg hos sveisarane." ²²⁶

De var også avhengig av at det utstyret de brukte var godt nok i forhold til kvaliteten på det nye stålet som kom i bruk. Elektroder som teoretisk skulle være brukbare, viste seg i mange tilfeller å være ubrukelige i praksis. Igjen var det kontrollen som gjennom sin underkjenning av arbeid, lot dem stå ansvarlige for at arbeidet ikke holdt mål kvalitetsmessig.

Ble formannens rolle endret?

Formannen beholdt sine funksjoner ved overgangen til produksjon av nye produkter. Men hvordan disse funksjonene skulle utøves ble endret. Berit Brandt skrev dette om formannen i sin undersøkelse fra 1982 på SV:

"Sveisere som har mange feil, kan etter krav fra kunden, tas av prosjektet og settes på opplæring. Dette skjer imidlertid svært sjelden. Som regel vet formennene hvem som er god for de forskjellige jobbene når disse deles ut. De som har vist at de mestrer de nye kravene, blir satt på de mest kompliserte oppdragene. De som er mindre kvalifiserte blir satt på oppgaver som er mindre attraktive. Ifølge arbeidsledelsen er selektering av arbeidskraft nødvendig for å holde feilprosenten nede og for å tilfredsstille kundenes kvalitetskrav. Å brenne opp sveisen er kostbart og kan føre til

²²⁵ Kostnadsanalysen op.cit s.429.

²²⁶ Sirnes op.cit s.81.

store forsinkelser." ²²⁷

Denne selekteringa av arbeidsoppgaver foretok formennene også mens verftet bygget båter. Men siden kravene til sveisesømmene ble høyere måtte de i sterkere grad enn før fordele arbeidet etter en faglig vurdering av sveiserens kvalifikasjoner. Det var han som første fikk tilbakemelding om dårlig utført arbeid ²²⁸ Formannen unngikk mange problemer ved gi kompliserte og utfordrende oppdrag til de han visste var flinke. Konsekvensen av en slik arbeidsfordeling var at de beste sveiserne fikk mange utfordringer, mens som en av sveiserne sa: "Hvis en formann legger merke til at en ikke klarer jobben så godt, har han lett for å sette vedkommende på arbeid som ikke krever noe. Da blir han ikke noe bedre. Han blir trøtt og lei." ²²⁹ Et slikt skille mellom arbeidstakerene skapte konflikter internt i sveisegruppene.

I omstillingsprosessen på verftet ble endringene i produksjonen størst de første åra etter at prosessen var satt i gang. Seinere har produksjonen tilpasset seg kundenes krav, samtidig som verftet har utvikla kvalitetssikringssystemer som gjør at kundenes representasjon på verftet har blitt mindre. Verftet utførte fra 1982 - 83 all kontroll og dokumentasjon sjøl. Hele organisasjonen har etterhvert skaffet seg erfaring med denne type produksjon. Etter at kontrollavdelingen i en periode overtok mye av kontrollfunksjonen, ble noe av denne funksjonen ført tilbake til formennene og operatøren da vesentlig den visuelle kontrollen. Det psykiske presset på sveiserne avtok nok noe på grunn av dette.

Det var mye opp til formannen om et slikt skille i gruppa skulle kunne oppstå. Dersom formannen klarte å følge opp den enkelte sveiser og gi han utfordrende oppgaver på det nivået han var, samtidig som rutinearbeidet ble fordelt på alle sveiserne i gruppa, kunne slike problemer unngås. Enkelte sveisegrupper kunne fungere godt, mens det i andre grupper ble mye misnøye og konflikter.

Formannens kontrollfunksjon ble endra som følge av at kontrollavdelingen tok over mange av formannens tidligere oppgaver. Siden "kvaliteten betydde mye

²²⁷ Berit Brandt ; *Fra skip til oljeinstallasjoner. En analyse av krav og handlingsmuligheter i verftsarbeidet.* IFIM-rapport 1983, s.30.

²²⁸ Intervju 6. Side B båndnr.308.

²²⁹ Sitatet er hentet fra Brandt op.cit s.43.

mer enn kvantiteten" ²³⁰, og kvaliteten ble kontrollert av kontrollavdelingen ble nok sveiserenes stilling friere i forhold til formannen enn tidligere. Det var formannen som først fikk tilbakemelding om dårlig utført arbeid og han var opptatt av å unngå slike tilbakemeldinger. Formannens oppfølging av den enkelte sveiser ble derfor trolig tettere enn tidligere.

Etter at verftet begynte produksjonen av offshoreprodukter har sveiserne vært avhengig av å sertifisere seg. Formannen fikk nå en viktig rolle med det å anbefale hvem av sveiserne som skulle få skolere seg gjennom videre sertifisering. Slike anbefalinger fikk gjerne sveisere som var dyktige og som hadde få feil. Sveiserne fikk da forespørsel om de var interessert opplæring eller kurs. Slik at skillet mellom de dyktigste og de mindre dyktige også ble uttrykt gjennom hvem som fikk tilbud om videre skolering.

På tross av at dyktighetstillegget ble fjernet fra det nye lønssystemet som ble innført etter produktivitetsforhandlingene i 1975, behold formannen funksjonen med å registrere timer på den enkelte sveiser der han skulle ha spesielle tillegg. Formannen måtte også for enkelte tillegg vurdere i hvilke situasjoner de skulle gis. Spesielt gjalt dette smusstillegget. Også i skipsbyggingstida oppstod det konflikter om når dette tillegget skulle gis. Etter at produksjonen av offshoreproduktene startet, oppstod stadig flere konflikter omkring dette tillegget. Konfliktene oppstod som følge av uenighet om hva slags arbeid tillegget skulle gis for, og fordi formennene hadde forskjellig praksis for i hvilke tilfeller operatørene fikk utbetalt tillegg. ²³¹ Dette utdraget fra protokollen for gruppa dokk/utrustning datert 8.12.75 viser den skepsisen operatørene hadde til at

²³⁰ Intervju 6. Side B båndnr.316.

²³¹ Protokollen fra gruppemøtet dokk/utrustning 2.10.75. Sak 12.

formennene skulle styre når og om det skulle gis tillegg: "Fleire av møtedeltakarane peika på den urettferdighet som kunne oppstå når det var formannen som skulle bestemme når det var grunnlag for tillegg." ²³²

I det hele tatt eksisterte det mange tillegg som sveiserene kunne oppnå på denne tida, foruten ulempetillegget eksisterte disse: skift-, varme-, plattform- og høydetillegg, og seinere kom også Innershield- og Dualshieldtillegg samt TIG-tillegg til. Ved produktivitetsforhandlingene i 1980 ble ulempetillegget lagt inn i fastlønna til operatørene i produksjonsfagene, slik at antallet tillegg kunne reduseres noe. Generelt for alle tilleggene var at det var formannen som stod for registreringa av de. Men disse andre tilleggene hadde klarere regler for når de skulle gis.

Det ble ofte stilt krav om kompensasjon for dårlige arbeidsforhold, som her på et gruppemøte dokk/utrustning:

"Mer betaling for arbeid på "Condeepen" (Statfjord "A"-plattformen TH). Fleire av medlemmene hadde ordet (tildels samtidig) og på forespørsel fra ein debattant kunne Ersland bekrefte at det ved arbeid på særskilt utsette arbeidsområder var utbetalt eit tillegg på 4,25 kr (per time), etter hans vurdering ville slike forhold først verta aktuelle i Digernessundet. Det vart stilt krav om at kr 1,50 vart betalt for løysing og forandringar i trange rom. Diskusjonen var tildels noko svevande, maskinrom med 60 graders varme vart sterkt framheva som ei ubehaglig arbeidsplass, og vel kvalifisert for det same tillegget." ²³³

Det var derfor vanskelig å få ned antallet tillegg.

Arbeidet forandret seg helt!

Tidligere fikk sveiserne sine informasjoner muntlig fra formannen. Etter verftet endret produkttype ble dette endret. De fikk nå overlevert prosedyrer som beskrev alt hva de før hadde måtte avgjøre sjøl. Prosedyrene ga opplysninger om strengtype, elektrode type, tilsatsdiameter, evt. gasstype, strømart, strømstyrke, spenning, hastigheten strengen skulle legges ned med osv. I prosedyren var det

²³² Protokollen fra gruppemøtet dokk/utrustning 8.12.75. Sak 4.

²³³ Protokollen fra gruppemøtet dokk/utrustning 2.10.75. Sak 7.

også beskrevet hvordan sveisen skulle bygges opp. De nye ståltypene som ble brukt på offshorekonstruksjonene tålte ikke like mye varme som stålet på båtene. Sveiseteknisk avdeling på verftet måtte for hvert nytt prosjekt, prøve ut sveiseprosedyrer for å finne ut hvilke prosedyrer som passet best til det stålet kunden ønsket. Sveiseprosedyrene ble testet ut for å finne de beste prosedyrene. Sveiseren fikk i prosedyren presentert hvordan de forskjellige trådene skulle ligge i forhold til hverandre og i hvilken rekkefølge de skulle legges ned. At sveiserene måtte bygge opp sveisene etter prosedyrene gjorde at yrket ble både mer utfordrende og krevende samtidig. En av sveiserne kommenterte det slik: "Jeg har aldri lengta tilbake til skipsbygginga. Det var lettere, behagligere og bedagligere, men langt mindre interessant." ²³⁴

Gjennom kundenes nye krav og det at sveiseteknisk avdeling overtok arbeidet med konstruere sveisesømmene, mista sveiserene sin frihet til å bygge opp sveisesømmene etter sitt eget skjønn. Det var også slutt på at sveiseren kunne gjøre tilpasninger i arbeidet. Dersom det ble oppdaget feil måtte sveiseren straks kontakte formannen eller "site"-ingeniøren som avgjorde hva som videre skulle skje.

"Viss du ser en ting som er gale, så kan du la være å sveise før du har snakka med formannen, og det blir gjort. Slik at du kan få stoppa ting som du veit vil bli tatt opp igjen, men noen forandringer kan du ikke få gjennomført." ²³⁵

Sjøl om sveisefaget er et relativt ungt fag i forhold til de andre tradisjonsrike fagene i skipsbyggeriet, hadde fagarbeideren oppnådd å få en posisjon som var preget av uavhengighet og en stor grad av frihet til sjøl å velge arbeidsmetoder og utstyr. Dette endret seg dramatisk under omstillingsprosessen. De fikk ikke lenger beholde denne friheten. Arbeidet ble nå styrt gjennom prosedyrer, sertifisering og kontroll. Dermed ble ansvaret som tradisjonelt var tillagt fagarbeiderne, tatt fra dem. Utviklinga gikk mot at sveiserne fikk en mindre autonom stilling i forhold til arbeidet og sine overordna. I stedet fikk de spesialisere seg innen sveisefaget. Dette gjorde nok på mange måter sveisinga mer utfordrende faglig sett, men kravene var så strenge at mange følte at ansvaret presset dem. Faget har nok objektivt sett endra seg som skissert over, men mange av dagens sveisere har ikke opplevd denne overgangen og har da heller ikke forståelsen av at faget har endra seg. Her vil det være forskjeller mellom den

²³⁴ Intervju 6. Side B båndnr.240.

²³⁵ Intervju 1. Side B båndnr.377.

generasjonen sveisere som har opplevd omstillinga, og de som ikke har gjort det.

"Arbeidsmiljøet ble mye bedre."

Arbeidsmiljøtiltakene for sveiserne ble mer omfattende etter at verftet omstilte seg til nye produkter. Etter at arbeidsmiljøloven kom i 1977 har det organiserte miljøarbeidet blitt bedre. Krav om bedre ventilasjon for få vekk sveiserøyk og støv har blitt imøtekommet. Samtidig har antallet punktavsug i plateverkstedet økt kraftig. Verftet hadde også løpende vurdering av nytt utstyr som kunne bedre forholdene for sveiserne. Men verneutstyret som har blitt brukt på verftet, har i mange situasjoner hemmet de i arbeidet, og mange har latt være å bruke verneutstyret.

For sveiserne betyr det mye hvordan arbeidsstedet er utformet i forhold til arbeidsstykket. Dette avgjør hvilken stilling de må sveise sømmen i. På offshoreproduktene er planleggingsfasen sterkt komprimert for å gjøre produksjonen billigst mulig for oljeselskapene. Produksjonen settes i gang før produktet er ferdig prosjektert. Hvilke forhold sveiserne skal arbeide under ble det i planleggingsfasen, lagt lite vekt på. Siden prosjektet ikke er ferdig tegnet ved produksjonsstart oppstår det alltid endringer i tegningene ved den videre prosjekteringen. For sveiserne betød dette for det første at sømmer som det ble lagt mye arbeid i en dag, neste dag måtte brennes opp og sveises på en annen måte. At slike endringer oppstod i en byggeprosess førte for det andre til at de ofte fikk langt verre arbeidsstillinger på endringsarbeidet, enn de hadde på det opprinnelige arbeidet.²³⁶ De måtte nok langt oftere på offshoreproduktene enn på skipene, sveise på plasser hvor tilkomsten var svært vanskelig og som var belastende.

²³⁶ Magasinet for fagorganiserte 8/88, s.8.

"De hadde lagd noen store omner som de la noen slike knutepunkt i. Der lå du inni dette her. De var vel 60 cm høye disse kassene så du måtte inn i mannhol å ligge å sveise på. Det ble jo så grusomt varmt at det ikke var værnes. Så lå vi på platene, men det måtte det bli slutt på. Det gikk ikke an å ligge på sjølve platene. Da gikk vi over til treplater, men det hendte jo at ovnene eller termostaten slo seg ut og da stod varmen på hele tida. Slik at sjølve platene kunne bli et par hundre grader vel, og inne i det rommet sikkert en 60 grader. Da begynte vi å klage og vi gikk til lege å spurte hvordan dette ville virke på folk med å arbeide i den temperaturen. Og da sa legen det at maks 10 minutter og så skulle de ut. De skulle ikke ligge lenger enn 10 minutter inne og så skulle de bytte. Og da ble det slik at to sveisere fikk en jobb i et sånt knutepunkt og så skiftet de om at 10 minutter og 10 minutter ute. Så bytta neste inne 10 minutter og sånn skifta vi på. Og så fikk vi noen spesielle varmedrakter som vi hadde en stund. Men de ble lite brukt, de var vanskelige å ha på seg og tungvinte. Tykke spesielle matter fikk vi og, som vi skulle skulle ligge på inne der. Det var et forferdelig prosjekt." ²³⁷

Det prosjektet som omtales her, et dekk for oljeselskapet ELF, var nok spesielt tungt for sveiserne. Men at de ofte måtte arbeide med oppvarma materialer gikk igjen på alle offshoreoppdraga. Stålet som ble brukt på offshoreproduktene, tålte ikke varme i samme grad som stålet som ble brukt på skipene. Dette gjorde stålet mindre sveisbart. For å gjøre stålet sveisbart ble platene varmet opp slik at forskjellen i temperatur mellom sveisebadet og platene ikke ble så stor. På denne måten kunne sveisefeil unngås. Dersom sveisinga foregikk på åpne plasser innebar ikke de varme platene så store belastninger, men dersom sveisinga skulle foregå i små lukka rom økte belastninga.

"Det verste er varmen. Når det krevst forvarming av det stykket du arbeider på til 150 grader og alt skal være tildekt ved knutepunktet, vert det svært høg temperatur også på arbeidsplassen. Kan vera ein fordel når det er skikkelig kaldt, men ikkje når sola skin så fin som i dag. Vintersdagen kan det være ei påkjenning med så store temraturskilnader,

²³⁷ Intervju 7. Side B båndnr.51.

ofte gjennomvåt av svette og så ut i kulden. Du vert utkøyrd, fell mest i saman når du er heime etter arbeidstid. Då er det godt med ein middagskvil, så kviknar ein til igjen." ²³⁸

På mange områder har det fysiske arbeidsmiljøet blitt bedret gjennom bedre ventilasjon, flere punktavsug, bedre isolering og oppvarming. Men på andre områder har nok arbeidsmiljøet blitt dårligere enn tidligere. Mye endringsarbeid førte til at sveiserne måtte arbeide i vanskelige og belastende stillinger. Arbeidet på oppvarmede plater og lukka rom gjorde at sveiserne ble utsatt for store tempratursvingninger. Nye sveisemetoder førte til mer statisk arbeid og dermed større belastninger. Kravene til sveisesømmene var så strenge at sveiserne i langt større grad enn tidligere måtte slipe på fuger og på de ferdige sømmene. All slipinga ble raskt et miljøproblem fordi det ble utvikla støv, støy og tildels gasser. De strenge kravene førte også til et langt sterkere psykisk press enn det sveiserne tidligere hadde hatt. Hvilke utslag disse endra arbeidsvilkåra fikk for fravær og turn over er vanskelig å slå fast, da også andre forhold kan forklare endringer her. Men det er vel rimelig å tro at de endringene som skjedde med faget ville gi seg utslag i disse statistikkene. Statistikken over hvordan antallet fast ansatte sveisere utvikla seg kan gi indikasjoner på hvordan operatørene så på sveisefaget etter overgangen til ny produksjon.

"I dag veit du ikke hvem du kommer i lag med."

"Ved overgangen til produksjon av offshoresektoren ble dette bildet endret på flere punkter. Det regionale arbeidsmarkedet ble strammere, kravene til faglige kvalifikasjoner økte. Det var ikke lenger tilstrekkelig å ha et fagbrev - det ble også stilt krav om spesielle kvalifikasjoner i form av sertifikater. Den stadig økende aktiviteten i Nordsjøen har ført til en beinhard konkurranse om kvalifiserte fagarbeidere. I de seinere år har verftet derfor hatt vanskelig for å rekrutere tilstrekkelig mange kvalifiserte arbeidere innen rør-, plate- og sveisefaget. Spesielt vanskelig har det vært å få tak i "toppsveisere", dvs folk som har Asme G6 sertifikat og lang praksis." ²³⁹

SV hadde etter at de begynte å produsere offshoreprodukter, hatt for lite egne folk i de sentrale stålfagene. Et felles trekk ved de fleste oppdrag SV fikk, var at

²³⁸ SV-nytt nr.8/79, s.7.

²³⁹ Brandt op.cit s.24.

en vesentlig del av oppdraget gjalt sveis- og platearbeid. Samtidig sank antallet ansatte sveisere dramatisk. Som tallene under viser måtte verftet søke andre løsninger enn å bruke egne ansatte. For å kompensere for mangelen på egne ansatte, har verftet i perioder med mye arbeid tatt inn leiarbeidere. Verftet har tross sterk satsing på å rekrutere nye folk og fra 1980 - 81 en sterk satsing på lærlinger, ikke klart å få en like stor stab som verftet hadde i skipsbyggingstida.

Tabell 10. Antall fast ansatte sveisere 1972-85.

År	-72	-72	-73	-73	-74	-74	-75	-75	-76	-76
Ant	302	315	347	346	336	335	323	293	268	200
År	-77	-77	-78	-78	-79	-79	-80	-80	-81	-81
Ant	186	168	146	199	226	224	208	197	217	232
År	-82	-82	-83	-83	-84	-84	-85	-85		
Ant	181	182	199	251	257	224	229	214		

Kilde : Internstatistikk SV

Utsagnet "I dag veit du ikke hvem du kommer i lag med", uttrykker hvordan situasjonen var i stålfagene.²⁴⁰ Det var vanskelig både å rekruttere sveisere utenifra til verftet og det var vanskelig å få operatører fra servicefagene omskolert til sveisere. Men hvordan gikk det med de som kom hit og de som var her fra før? Fortsatte de å arbeide på verftet eller sluttet de å begynnte i bedre betalte jobber. Dette kan turn over statistikken gi noe av svaret på. Turn overen i perioden 1972 - 74 lå på et nivå rundt 17-18%, med 1972 som et unntak. Etter at omstillingsprosessen startet viser tabellen under at det ikke skjedde noen dramatisk endring med turn overen i perioden 1975 - 79, med unntak av 1975 hvor turn overen var langt lavere enn "normalt".

Tabell 11. Turn over for sveisere i perioden 1975-84.

År	Sveisere	Operatører
----	----------	------------

²⁴⁰ Intervju 1. Side B båndnr.464.

1975	11,1%	21,2%
1976	16,2%	20,9%
1977	18,5%	17,0%
1978	28,1%	32,8%
1979	18,4%	25,8%
1980	26,0%	37,9%
1981	28,9%	23,6%
1982	27,0%	30,9%
1983	22,1%	17,4%

Kilde : Intern statistikk SV.

En av årsakene til dette kunne være den krisa som verftsindustrien kom inn i, rundt 1975. At 1978 har en høy turn over skyldes trolig den krisa bedriften opplevde da de mistet Statfjord "B"-kontrakten. I 80-åra derimot la turn overen seg på et langt høyere nivå. Nivået ble hevet med ca 10% og det må kalles en dramatisk økning. Årsakene til at dette inntreffer på 80-tallet er vanskelig å finne. Det er mulig at siden verftet hadde problemer med å opprettholde en jevn produksjon så søkte ettertraktede sveisere seg vekk fra SV. At turn over statistikken fra 1980 viser en sterk vekst har også sin årsak at det statistiske grunnlaget ble endret. Etter at krisa i 1978 - 79 var over, begynte personalavdelinga også å ta med den interne turn overen i statistikken, dvs at operatører som søkte seg over i en annen jobb på SV ble registrert i statistikken. Dette kan forklare noe av veksten, men fortsatt må andre forhold hatt innflytelse for at veksten skulle bli så sterk.

Siden en større del av sveiserne søkte seg vekk fra bedriften må sveisegruppa ha blitt mer mobil. Trolig har en større andel av de fast ansatte sveiserne begynt å flytte på seg. Andelen av "kjernearbeidere" som var stabile på SV minket, relativt sett. At aldersnivået på operatørene sank i samme periode kan forklare noe av den økte mobiliteten.²⁴¹ Turn overen blant sveiserne økte altså ikke som følge av omlegginga til nye produkter. Statistikken over viser at i det første året SV produserte for oljeindustrien så sank turn overen. I 1975 var

²⁴¹ Intervju 17. Side B båndnr.165.

hovedbeskjeftigelsen fram til ferien fortsatt skipsbygging, slik at dette året ikke bør tas til inntekt for at omlegginga førte til lavere turn over. Men også for 1976 er turn overen lavere enn den var i perioden 1972 - 74, slik at i de første årene med produksjon for oljeindustrien så sank turn overen.

Hvordan utvikla fraværet seg?

Det statistiske materialet bygger på periodevise oversikter som verftet har laget til eget bruk, og for å rapportere til MVL. Av disse har jeg funnet et årsgjennomsnitt for den enkelte avdeling. Jeg mangler materiale for to kvartal i 1979 og for et kvartal i 1981 slik at tallene bare kan indikere et fraværnivå i disse årene.

Sammenlignet med tabell 6, viser tabellen under at det prosentvise fraværet faktisk økte etter at verftet endret produksjonen. I avd. 243 - sveisere dokken, lå fraværet på mellom 10% og 11% i perioden 1972 - 74, mens det i perioden 1975 - 79 svinger mellom 11% og 18%. Også for sveiserne inne på verkstedet økte fraværet. Som i perioden med skipsbygging lå fraværet blant sveiserne generelt over fraværet for operatørgruppa samla. Det skjedde ingen dramatiske endringer i turn overen i perioden 1975 - 79. I hvertfall ikke i den registrerte turn overen, men den relle turn overen da inkludert sveisere som slutter i sin avdeling for å starte i en annen avdeling, økte betraktelig. ²⁴²

²⁴² Intervju 15. Side A båndnr.214.

Tabell 12. Fravær i prosent av utgatte timer avdelingsvis i perioden 1975-85.

År Avd	-75	-76	-77	-78	-79	-80	-81	-82	-83
232	9,8	14,3	11,3	15,9	14,8	15,1	16,1	17,1	13,9
234- 232	15,2	16,0	20,2	-	-	-	-	-	-
233-2 32	13,7	16,0	16,0	-	-	-	-	-	-
243	14,0	11,2	15,1	11,8	17,2	17,8	10,9	13,2	10,5
232-2 36	-	-	-	-	-	-	9,3	17,6	11,9
243-2 67	-	-	-	-	-	-	10,0	3,8	6,4
241	10,2	14,4	8,5	7,4	15,1	16,5	11,7	13,8	9,9
Oper	11,7	12,1	10,6	8,7	12,2	15,1	14,7	15,0	13,2

Kilde : Intern statistikk SV.

Dette skjer samtidig med at sykefraværet øker. Årsakene til dette ligger trolig i den endringen som skjedde i faget som følge av omstillingsprosessen. Her kan vi bare registrere det økte fraværet statistisk pga den dårlige turn over statistikken, men annet materiale viser en økning av den interne turn overen uten at det er mulig å tallfeste dette.

Leiearbeiderne.

Verftet hadde i en lang periode, vært vant til et høyt aktivitetsnivå. Verftet bygde tankskip til et marked som bare ønsket større og flere båter. Verftet fikk hjelp av de andre verftene i Aker-konsernet som i perioder produserte seksjoner for SV, slik at verftet kunne produsere mange nok og store nok båter i et tilfredsstillende tempo for rederne.

I denne perioden økte antallet fast ansatte. Operatørene på verftet arbeidet i en 2-skiftsordning med dag- og kveldsskift. Etter at verftet startet opp produksjonen av det første offshoreproduktet verftet skulle produsere, Statfjord "A", ble ledelsen raskt klar over at arbeidsmengden på oppdraget var så stor at de måtte leie inn flere operatører enn planlagt, dersom prosjektet skulle bli ferdig til avtalt tid. SV ledelsen ble på Statfjord "A"-prosjektet pålagt å øke bemanningen av operatørselskapet Mobil: "i et forsøk på å kompensere for den lave produktiviteten og langsomme mannskapsoppbyggingen slik at arbeidet kunne fullføres etter planen og offshorearbeidene minimaliseres", heter det i Kostnadsanalysen.²⁴³

Operatørselskapet kunne i en situasjon der verftet lå etter tidsskjemaet pålegge verftet å trappe opp bemanningen. Verftet hadde ikke sjøl styring på produksjonen. Dette var av operatørselskapet overlatt byggeplassledelsen som først var MHE, seinere operatørselskapets egen organisasjon, på SV.

Betegnelsen leiarbeider vil bli brukt om de operatørene som SV leier hos andre bedrifter, i de fagene som verftet sjøl har folk ansatt i. Disse bedriftene blir ofte kalt leiefirma. Operatører som arbeider i fag som verftet sjøl ikke har folk i, arbeider hos verftets underleverandører. Verftet hadde også før leiet inn folk for å klare produksjonstoppene, men da i mindre grupper og for kortere perioder. Under produksjonen av Statfjord "A"-plattformen hadde verftet på det meste inne 2700 gjestearbeidere og konsulenter (se tabell 2 i appendix 1). På det meste var det flere gjestearbeidere og konsulenter på verftet enn det var fast ansatte. Betegnelsen gjestearbeider dekker da både leiarbeidere og de som var ansatt hos underleverandører. Det har ikke vært mulig med det datagrunnlaget jeg har til å skille disse gruppene. Det er klart at sveisernes og de andre operatørenes arbeidsforhold ble påvirket av denne voldsomme mengden med leiarbeidere og at det oppstod konflikter mellom leiarbeiderne og de fast ansatte operatørene.

Tabellen i appendix 1 bygger på interne statistikker som SV har laget. Disse interne statistikkene varierer i detaljopplysninger. Her må jeg også legge til at mye av materialet omkring innleid personell dessverre ble kastet i forbindelse med en intern flytting høsten 1988. Tabellen er derfor mangelfull når det gjelder antall innleide operatører og konsulenter i de forskjellige fagene. Av det vesle materiale jeg har, kan jeg vel konkludere med at det ser ut som om sveiserne dominerer i gruppa innleid personell tidlig i prosjektet og at de hele den perioden jeg har materiale fra, er den klart største gruppa.

²⁴³ Kostnadsanalysen op.cit s.202.

Verftet klarte ikke å rekrutere 2700 mann på det norske arbeidsmarkedet. Verftsledelsen måtte ut på det europeiske arbeidsmarkedet for å få tak i nok kvalifisert arbeidskraft. Operatøren ble rekruttert fra hele Europa, men spesielt mange kom fra nabolandene Sverige og Finland. Dette store internasjonale innslaget i arbeidsstokken skapte nok endel språkproblemer under produksjonen av denne plattformen.

Den store kontingenten av leiearbeidere skapte også interessekonflikter mellom seg og de fast ansatte operatørene. Siden leiearbeiderene var bosatt på andre plasser enn på Stord, ønsket de mens de var på øya å arbeide mest mulig for på den måten å få arbeidet inn ekstra fridager, slik at friperiodene kunne nyttes til hjemreiser.²⁴⁴ Leiearbeiderne ønsket derfor å forlenge arbeidsdagen. Dette ønsket stod da i motsetning til kravet fra de fast ansatte om å beholde arbeidsdagen slik den var.²⁴⁵ For å forstå kravet fra de faste må geografien i området trekkes inn. SV ligger på øya Stord og mange av de ansatte er rekruttert fra de to kommunene på øya Stord, Fitjar og Stord. Men på verftet arbeider det også mange som pendler fra naboøyene og fastlandet. Pendlerne hadde etter års arbeid klart å oppnå at kommunikasjonene fra disse plassene til verftet var rimlig gode. Dersom arbeidstidene ble endret stod kommunikasjonsnettene som var etablert, i fare for å bryte sammen. Men det var heller ikke enighet mellom alle de fast ansatte om å beholde den gamle arbeidstidsordninga. Noen av de som ikke var avhengig av offentlige kommunikasjoner kunne tenke seg å endre arbeidstidsordningene. Ønsket fra leiearbeiderene om å få endre arbeidstidsordninga skapte derfor konflikter mellom de faste og leiearbeiderene og også mellom de faste. Arbeidstidsordninga skapte mest konflikter i den første offshore-perioden, seinere ble det etablert ordninger som begge gruppene aksepterte. Leiearbeiderne fikk en ordning som gjorde at de i løpet av en fire ukers periode, arbeidet inn en uke slik at de etter fire ukers arbeid fikk en uke fri.²⁴⁶

De faste ansatte operatørene ved verftet hadde i perioden med skipsbygging, vært knytta til en arbeidsplass. Dersom en sveiser ble ansatt i plateverkstedet arbeidet

²⁴⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 16.3.76. Sak A.

²⁴⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 14.10.75. Sak 3 Arbeidstidsordninger for fremmedarbeidere.

²⁴⁶ Avtale mellom VK og SV ; Arbeidstid for egne ansatte, underleverandører og gjestearbeidere. Datert 26.9.76.

sveiseren der. Han kunne nok i kortere perioder være utlånt til dokken, men så snart det var mulighet til det vendte sveiseren tilbake til sin gamle arbeidsplass og sine gamle arbeidskamerater. "Du ville jo tilbake til der du hadde kompisene og litt forskjellig sånn." ²⁴⁷ Med omstillingsprosessen kom leiearbeiderne inn og situasjonen ble en annen. Hvor i produksjon det var mangel på sveisere avgjorde nå hvor sveiserne skulle arbeide. Konfliktene oppstod dersom faste sveisere måtte bytte avdeling, mens deres gamle avdeling enda hadde leiearbeidere inne. De faste mente at de hadde hevd på "sin" arbeidsplass, og at det var leiearbeiderene som måtte bytte arbeidsplass. ²⁴⁸ Også internt i gruppa av faste var det konflikter om en også burde ta hensyn til leiearbeidernes arbeidsmiljø i slike overtallssituasjoner.

Leiearbeidernes lønnsnivå og særordninger ble fulgt nøye opp blant de faste. I den første perioden kunne særlig sveiserne i leiefirmaene tjene bedre enn de faste sveiserne ved SV. I denne perioden var det endel sveisere som skiftet arbeidsgiver, men som behold den samme arbeidsplassen. "Det var folk her som slutta for å begynne i leiefirma. Det kunne være at de slutta her ei uke og kom tilbake neste uke med mye høyere betaling og gjorde akkurat den samme jobben. De hadde bare hatt en ukes pause." ²⁴⁹

Men VK arbeidet aktivt med disse problemene. Klubben prøvde gjennom avtaler med verftsledelsen å få til ordninger som hindret operatørene i å skifte arbeidsgiver for å tjene noe bedre. ²⁵⁰ Lønnsforskjellene mellom leiearbeiderne og de faste viste det seg vanskelig å få jevna ut. Disse firmaenes eksistens var i stor grad berettiget gjennom at de kunne betale operatørene bedre enn de etablerte firmaene med større administrasjon. Seinere har særordninger for midlertidig ansatte ved verftet, skapt konflikter. Fordi arbeidsmarkedet for fagarbeidere i hele perioden oppgaven behandler har vært stramt, har verftet i perioder med stort personellbehov måttet gi grupper med midlertidige ansatte

²⁴⁷ Intervju 7. Side B båndnr.370.

²⁴⁸ Protokollen fra medlemsmøtet 16.3.77. Sak 4 Orientering om den aktuelle situasjonen.

²⁴⁹ Intervju 6. Side B båndnr.456.

²⁵⁰ Referatet fra orienteringsmøtet for representanter for Akers bedrifter 16.12.77 på Tjuvholmen.

goder som de andre ansatte ikke har fått.²⁵¹ Konfliktene oppstår gjerne om på hvilket tidspunkt det var riktig å fjerne disse særordningene og hvem som skal nyte godt av de.²⁵² Både leiearbeidere og midlertidig ansatte kosta bedriften adskillig mer enn å ha fast ansatte. Klubbformannen Leif Furre skrev dette i klubbnytt i juni 1981:

"Det er også spurt om kostnader. En fast ansatt koster ca kr 68 pr time. En midlertidig ansatt koster ca kr 120 pr time. Leiefolk koster forskjellig etter hvilket firma de kommer fra, men i tider da det er stor etterspørsel etter folk kan prisene komme opp i ca kr 150 pr time."²⁵³

Han hevda videre at dette for de ansatte førte til: "at vi med å bruke et vesentlig antall leiearbeidere får problemer med å ta ut skikkelige lønnstillegg."²⁵⁴ De fast ansatte ønska også på bakgrunn av dette å begrense bruken av leiearbeidere.

I produksjonen av offshoreprodukter kan behovet for arbeidskraft variere sterkt på de enkelte avdelingene sjøl om verftet var inne i en periode hvor svært mye arbeid skal utføres. I perioder kunne en avdeling ha et stort behov for operatører, men behovet kunne imidlertid synke raskt og avdelinga fikk da et overskudd på operatører. I slike perioder måtte noen operatører skifte avdeling dersom det da i andre avdelinger var behov for operatører i den fagkategorien det var overskudd i. Dersom det ikke var behov for denne fagkategorien burde leiearbeiderene i denne kategorien, dersom det rådet normale forhold, sies opp. Men i mange tilfeller ble disse leiearbeiderene beholdt på verftet i påvente av nye perioder med mye arbeid. Verftet opprettholdt da en såkalt "aggressiv bemanning". Verftet kunne også få ordre fra kunden om å opprettholde en slik aggressiv bemanning.

"Det er enkelte tider en føler at det er unødvendig. Man står med masse leiefolk og plutselig er det ikke mer arbeid. Så sitter de rundt og ikke har noe å gjøre på. De har vel en viss oppsigelse de og, så en kan vel ikke nett ta de inn en dag og kaste de ut neste dag."²⁵⁵

²⁵¹ Klubbnytt nr.2/81, s.4.

²⁵² Klubbnytt nr.1/81, s.2.

²⁵³ Klubbnytt nr.2/81, s.4.

²⁵⁴ Klubbnytt nr.2/81, s.1.

²⁵⁵ Intervju 7. Side B båndnr.361.

Leiearbeiderne som kom til SV, hjalp bedriften med å ferdigstille produktene til rett tid. Dette var for verftet svært viktig fordi oljeselskapene var avhengig av at værinduet til Nordsjøen var åpent. Forsinkelser på verftet kunne bety enorme ekstrautgifter for oljeselskapene. At tidsfristene ble overholdt var en nødvendighet for at verftet seinere skulle få nye offshoreoppdrag. Oljeselskapene sendte bare anbudsinnbydelse ut til de verftene som hadde vist at de mestra produksjon av oljeplattformer. Det var kamp om å komme på "bidders list", å være med blant de verft som fikk anbudsinnbydelse. Verftet var helt avhengig av innleid arbeidskraft, og denne oppfatninga delte operatørene ute også. Kommentaren fra en av de var: "Vi må jo stille oss sånn at vi får leiearbeidere. Vi er jo avhengig av det." ²⁵⁶ Sjøl om det oppstod en rekke interessekonflikter mellom leiearbeiderne og de fast ansatte, var forholdet mellom gruppene ute i produksjonen god.

Hvilke arbeidstidsordninger ble brukt på offshoreprosjektene?

Offshoreprosjektene komprimeres mest mulig i tid slik at prisen på prosjektet skal kunne holdes nede. Kundene krevde at verftet innen en kort periode skulle kunne ferdigstille en plattform. Dersom dette skulle la seg gjøre måtte verftet ta inn ekstra folk. Men dette var ikke nok. I perioder med mye arbeid kjørte gjerne bedriften med 3-skift, samt at bedriftens faste ansatte og leiearbeiderne ble spurt om å arbeide overtid. ²⁵⁷ Klubben og SV forhandlet om skiftordninger og arbeidstidsavtaler for hvert enkelt prosjekt. ²⁵⁸ I enkelte tilfeller kunne det være helt avgjørende for om verftet fikk oppdraget, at klubben godtok nattarbeid og overtid.

"Klubbformann orienterte om de samtaler man hadde hatt med bedriftsledelsen angående ombygging av et drillskip. Bedriftsledelsen hadde her sagt at hvis man ikke kunne gå med på et opplegg slik at det ble arbeid 7 dager i uka 24 timer i døgnet slik det var skissert i forespørselen til denne jobben

²⁵⁶ Intervju 2. Side B båndnr.65.

²⁵⁷ Brev fra adm.dir Arne van der Hagen til klubbformann Aksel Kloster datert 11.3.77 "Overtidsarbeid".

²⁵⁸ Avtale mellom VK og SV "Arbeidstid for egne ansatte, underleverandører og gjestearbeidere.", datert 26.6.76.

så ville man ikke levere inn anbud." ²⁵⁹

Arbeidspresset på den enkelte operatør og spesielt i stålfagene, økte i slike perioder.

Presset på operatørene for å få endra skiftordningene kom ikke bare fra verftsledelsen, men også fra leiarbeiderne. Verftsledelsen ønsket skiftordninger som gjorde det mulig i perioder med mye arbeid, å få de mest pressa fagene inn på døgnkontinuerlige ordninger. Leiarbeiderne derimot ønsket å kunne arbeide lengre skift for å opparbeide friperioder. For de fast ansatte operatørene betød dette endrede arbeids- og friperioder. Presset fra leiarbeiderne bare økte motviljen hos de fast ansatte mot å ta inn leiarbeidere. De endringene som skjedde i arbeidsprosessen gjorde det nødvendig med store mengder leiarbeidere i perioder med toppbelastning. Det var følgene av å ta leiarbeiderne inn i produksjonen de fast ansatte reagerte mot.

Noen dramatisk økning av bruken av overtid fulgte ikke med omstillingsprosessen. Også i perioden før verftet "gikk offshore" ble stålfagene belastet med både nattarbeid og overtid i faser hvor det var mye arbeid.

"Vi var ikke så nonschalante i forholdet til arbeidet som jeg har inntrykk av at de er i dag."

"Eg har det inntrykket, men det kan jo selvfølgelig komme seg av at jeg nå snart er et halvt hundre år, men jeg har det inntrykket av at når jeg var 20-25 år så hadde jeg et annet forhold til arbeidet, til arbeidsplikt enn de har i dag." ²⁶⁰

Med de nye produktene så kom det inn i produksjonen en helt annen arbeidsrytme. Arbeidet ble ofte stoppet som følge av endringer i tegningene, av at det var feil i tegningsgrunnlaget eller av venting på kraner. Den aggressive bemanninga førte også til at det i perioder var for mange operatører inne på verftet i forhold til den arbeidsmengden som skulle utføres. For sveiserne førte stoppene i produksjonen til mye ventetid. Siden svingningene i arbeidsmengden på den enkelte avdeling var stor og bruken av leiarbeidere utbredt, ble grupper

²⁵⁹ Protokollen fra klubbstyremøtet 15.8.78. Sak Skiftordninger.

²⁶⁰ Intervju 6. Side A båndnr.371.

av operatører i perioder uten arbeid.²⁶¹ Siden sveiserne i perioder ikke hadde arbeid, men bare måtte møte på arbeid, endra holdingene til arbeidet seg over tid. Det ble også hevda at leiarbeiderne påvirka den faste arbeidsstokken i negativ retning.²⁶²

Produksjon av båter var langt mer forutsigbar enn den offshoreproduksjonen verftet seinere fikk. Oppstod det problemer kunne de løses av fagarbeiderne sjøl eller av formannen. På offshoreproduktene kunne ikke lenger produksjonen ta slike avgjørelser, problemene ble flytta til et høyere nivå. Dette tok tid og i tillegg kom det stadige tegningsendringer som gjorde at arbeid som var utført måtte rives ned. Mer dødtid samt at arbeidets betydning i enkelte tilfeller falt bort, var trolig hovedårsaken til at forholdet til arbeidet ble et problem.

Lønnsystemet.

Etter produktivitetsforhandlingene i 1975 ble antallet lønnsklasser redusert fra 6 til 3. Det ble en lønnsklasse for hjelpearbeidere, en for spesialarbeidere og en for fagarbeidere. Forskjellene mellom de tre klassene ble av VK gjort liten. I tillegg fantes det regler som gjorde at alle ble plassert som topp spesialarbeider etter 10 år ved bedriften. Kravet fra VK var at alle skulle på topp i fagarbeiderklassen, men dette fikk de ikke gjennomslag for. Med disse regelene og de små forskjellene mellom klassene ble lønnsforskjellene mellom fagarbeidere og spesial- og hjelpearbeidere små. "Klubben har jo gått inn for et flatt lønnsystem alltid. De mener at et brød koster det samme enten du er sveiser eller

²⁶¹ Protokollen fra underutvalgsmøtet (AU) dokk plate/sveis 24.3.77. Sak 21 - 1977.

²⁶² Intervju 3. Side A båndnr.100. Informanten uttalte dette ; "Vi hadde en temmelig høy produktivitet og en effektiv arbeidsstokk med en helt annen innstilling den gangen. Et eksempel, vi har jo dette med matpauser og overholdelse av arbeidstiden generelt. Vi brukte jo det som vi kalte for trikken da, en liten vogn med små tilhengere som vi kjørte i fra dokken og inn til spisesalen oppe i velferdsbygget. Det var ikke noen som forlot båten før fløyta gikk 11.30 og så kjørte en full fart inn. Og når fløyta gikk så gikk en ned og tok trikken ut igjen. Så det var en helt annen moral blant arbeidsstokken. Hva som har gjort utviklinga veit jeg ikke, men noe ligger nok i store mengder med leigefolk kom inn over tid og påvirka miljøet. Det gjorde nok sitt til etter mitt syn, at det har glidd ut."

hjelpearbeider eller fagarbeider, men det er jo greitt nok." ²⁶³

Mange av sveiserne mente nok at de burde ha bedre betaling enn de andre operatørene, som kompensasjon for den sertifiseringa de måtte gjennom. ²⁶⁴ Kravet som de fremmet om kompensasjon for sertifikatene, ville føre til en heving av både fag- og hjelpearbeiderne. Hele sveisegruppa ville da heves i forhold til de andre faggruppene. Det har også vært framme i debatten om lønssystemet og lønnsnivået, at fagarbeiderene som gruppe skulle heves i lønn i forhold til spesial- og hjelpearbeiderene. Dette var framme blant annet på grunn av den store avgangen av fagarbeidere i de sentrale stålfagene. ²⁶⁵ Sammensetninga av lønna til sveiserne endra seg fordi antallet tillegg steig. Arbeidsmiljøet for sveiserne ble forverra og det kom på bakgrunn av dette fram krav om kompensasjon. Tilleggene fikk en stadig større betydning for den totale lønna til sveiserne. Utformingen av lønssystemet og sjølve lønnsnivået har i perioden oppgava dekker vært diskutert mye ute i gruppene og i styret i VK.

²⁶³ Intervju 1. Side B båndnr.325.

²⁶⁴ Intervju 1. Side B båndnr.325. Informanten uttalte her følgende: "Vi har jo ville hatt kompensasjon for sertifikatene. Det er jo veldig liten forskjell de mellom faga. Jeg føler det sånn, sett som gruppe i forhold til andre, da kunne sveiserne ligge litt over de andre."

²⁶⁵ Klubbnytt nr.6/7-82, s.2. Innlegg av klubbformann Leif Furre.

Den sentrale konfliktflaten har vært om sveiserne skulle ha et høyere lønnsnivå enn de andre fagene. Siden krava mot verftet om økt nøyaktighet i arbeidet ble konsentrert hos sveiseren, var det da rimelig at denne gruppa fikk ekstra belønning for dette? Skulle belønningsformen være en generell høyere timefortjeneste enn for andre faggrupper eller skulle det gis tillegg for den tida sveiseren arbeida med spesielt tungt eller vanskelig arbeid? Sentral har også konflikten mellom fagarbeidere kontra hjelpe- og spesialarbeidere vært. Skulle lønnsstilleggene differensieres slik at forskjellene mellom fagarbeidere og "de andre" ble større eller skulle det gis flate tillegg slik at forskjellene ble mindre? I begge konfliktene var operatørens posisjon i arbeidsprosessen sentral. Skulle det arbeidet som operatøren ble pålagt ut fra erfaring og utdanning bestemme lønnsnivået? Disse spørsmålene vil det prøves å gi svar på i del 3 om faglig politikk.

"Katastrofalt for Stord og Sunnhordland. Statfjord "B"-ordren til Rosenberg."

I den tida verftet produserte båter, spesielt da i tankskipsperioden, hadde verftet ordrebøkene fulle for flere år fremover. Dette er hentet fra Systemposten jula 1973: "Med de kontrakter som Akergruppen i dag har, på store tankskip, skulle Stord Verfts beskjeftigelse og økonomi være sikret fram til årsskiftet 1979."

Stord Verft ble ansett som en sikker arbeidsplass, mens verftet produserte skip. Dette endra seg raskt etter at verftet måtte endre produkttype for å overleve i 1975. I perioden fra 1975 - 78 hadde verftet nok arbeid til å sysselsette egne ansatte og i perioder også et stort antall leiearbeidere. Høsten 1978 mista SV en stor kontrakt på Statfjord "B"-plattformen til Rosenberg verft i Stavanger. SV stod da plutselig uten arbeid og måtte permittere og leie ut operatører og funksjonærer til andre bedrifter (se tabell i appendix 1).

Som tabellen viser ble de første operatørene permittert i lønnsperiode 8 dvs august måned. Antallet steig etter dette til en topp rundt årsskiftet 1978 - 79. Tabellen viser også samtidig som toppen kom med antall heltidspermitterte, hadde SV 140-150 operatører offshore. Dette letta situasjonen på verftet. I tillegg til de som var heltidspermittert, ble mange av de som var igjen i produksjonen satt inn en rotasjonsordning. For sveiserne innebar ordninga en ukes arbeid fulgt av to uker med permittering. SV hadde fortsatt arbeid igjen på oppdrag de tidligere hadde fått. VK gikk derfor inn for at byrdene som fulgte med det å bli permittert, skulle fordeles på flest mulig, noe bedriften sa seg enig i. Det ble da laget rulleringsordninger for hver enkelt avdeling slik at operatørene veksla mellom å gå permittert og å arbeide. Noen avdelinger fikk gunstigere ordninger enn andre, snekkerne hadde to uker arbeid en uke permittering mens andre som sveiserne, hadde omvendt. Hvor mange som var med i denne rotasjonsordninga viser dette klippet fra Bergens Tidende 23.10.78:

"TALLET STIGER. OVER 1000 UT PÅ STORD.

Situasjonen for SV er verre enn antatt før helgen. Etter det BT får opplyst, vil tallet på pemittringer komme opp i 1027. For noen dager siden trodde man at "bare" 600-700 ville bli rammet. Det er fare for at det faglige miljøet ved verftet vil bli rasert."

Men selv om tiltakene var omfattende var det fortsatt folk i arbeid på verftet: "500 av operatørene og 334 av funksjonærene blir foreløpig ikke berørt av tiltakene, men overfor BT blir det understreket at det er fare for utvidelse av permitteringstiltakene dersom SV ikke får nye ordrer snart."

At verftet hadde mange "offshore" i denne vanskelige tida gjorde at antallet heltidspermitterte kunne holdes relativt lavt. I tillegg ble det igangsatt en rekke opplæringstiltak, særlig da sveisekurs. Antallet fast ansatte sveisere ved verftet sank jevnt i offshoreårene 1975 - 78 og det var nødvendig for verftet å rekruttere flere til dette faget. Ledelsen ønsket å få folk fra andre fag og avdelinger over til stålfagene. Årsaken til dette lå i fagdelingen i produksjonen på offshorestrukturene. Med den fagdelinga som karakteriserer de fleste offshorestrukturer - relativt mye stålarbeid - kan det lett oppstå ubalanse mellom disse fag og de øvrige. Full beskjeftigelse for SVs egne operatører ville derfor som regel føre til øket behov for innleid personell, særlig sveisere og platearbeidere. Skulle verftet med sin organisasjon med relativt mange operatører utenfor stålfagene klare å sysselsette alle, måtte arbeidsmengden som ble tilført verftet være så stor at innleid arbeidskraft var nødvendig. Det var for å unngå en slik situasjon at verftet satte igang omfattende opplæring i perioder med lite

arbeid. Dette hadde også en sterkt sysselsettende virkning slik at permitteringer ble unngått.

En av sveiserne kunne fortelle dette om hva han opplevde i denne perioden:

"Jeg meldte meg på å reise så jeg var nede i Arendal i 2-3 mnd. Kom tilbake hit og da hadde vi fått ei ferge som de holdt på å jobbe med. Ei tapskontrakt som de kalte det, de tjente ikke noen penger. Det var bare for å holde folk i arbeid. Var litegrann der og ble sent ned på Leirvik Sveis og var der 1 måneds tid. Så var jeg permittert en 14 dagers periode og var på jobb en uke igjen. Og ble permittert de neste 14 dagene. Og hadde hatt en uke så fikk jeg brev igjen om at jeg måtte stille på jobb igjen. Til sammen hadde jeg 3 uker med permisjon." ²⁶⁶

Noen av operatørene i stålfagene ble i denne perioden leid ut til andre bedrifter som trengte mer folk for å få arbeidet unna. SV fungerte da som et utleiefirma for operatørene. ²⁶⁷ Det var imidlertid ikke alle som kunne reise eller ønsket å reise. Operatører som arbeidet i serviceavdelingene, var gjerne de som først ble permittert. "De permitterte jo ikke folk de hadde brukt for da. Servicefolk går først, sånne ufaglærte mest." ²⁶⁸ Disse operatørene hadde ikke samme muligheten til å bli utleid til andre bedrifter som fagarbeidere og andre produksjonsarbeidere hadde. Det var gjerne operatører i serviceavdelingene som ble heltidspermittert i de periodene verftet hadde lite arbeid. For verftet var det viktig å beholde fagarbeidergruppene i stålfagene, som var de vanskeligste å erstatte. Her søkte da verftet å komme fram til løsninger for disse gruppene som gjorde at verftet kunne beholde de. Det var da for å beholde denne viktige delen av arbeidsstokken at verftet tok tapskontrakter i perioder med lite arbeid. ²⁶⁹ Sveiserne var i denne perioden spesielt attraktive på arbeidsmarkedet og mange

²⁶⁶ Intervju 7. Side C båndnr.70.

²⁶⁷ Bladet Sunnhordland skrev dette 30.oktober 1978: "Rolla er snudd om, arbeidarar frå Stord, innan ymse yrke, har teke til med vekependling, for ikkje å seia trevekers pendling. For tida er det 103 arbeidarar frå Stord som har dagleg arbeid ved Tangen Verft, avdeling Vindholmen i Arendal. SV har 75 sveisarar og platearbeidarar ved verftet i Arendal."

²⁶⁸ Intervju 7. Side C båndnr.99.

²⁶⁹ Notat personalavdelingen datert 8.11.78. Tittel: "Omskolering".

av de fikk tilbud om å bli utleid til andre bedrifter.

Også i 1982 opplevde verftet en periode med omfattende permitteringer. Også denne gangen ble arbeidet fordelt på flest mulig gjennom å gå på redusert arbeidstid. Antall heltidspermitterte ble på denne måten holdt relativt lavt (se tabell 3 i appendix 1). At det hele tiden var overhengende fare for permitteringer viser tabellen under som bygger på årsrapportene til verftet.

Tabell 13. Prosent ikke solgte arbeidstimer pr. 1.1. 1977-83.

1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
10%	40%	56%	10%	56%	57%	48%

Kilde : Årsrapportene SV 1977-83.

Det å være ansatt ved verftet ga ikke lenger den sikkerheten som det hadde gjort i skipsbyggingstida. Operatørene var ikke lenger sikra arbeid for lang tid framover. Beslutningene om produksjonsstart på et offshoreprosjekt tas veldig kort tid før produksjonen skal starte slik at verftene som konkurrerer om kontrakten sjelden har mulighet til å skaffe seg erstatningsarbeid. Det viste seg da også at de årene hvor mye av kapasiteten var usolgt ved årsskiftet ble det i løpet av året nødvenig med permitteringer. I åra 1978, 1979, 1982 og 1983 ble det permittert operatører. I 1981 unngikk SV å permittere folk, på tross av at situasjonen ved årsskiftet var dyster.

"Skillet mellom fagarbeidere og hjelpearbeidere er blitt mindre."

"Du behøver ikke å ha vært fire år i opplæring for å ta sertifikatet og har du det sertifikatet så er du kvalifisert til jobben enten du er fagarbeider eller ikke ... Eg trur ikke det betyr så mye lønnsmessig heller nå, for det er en del sånne tillegg for sertifikater og slikt. Så det er ikke et så markert fagarbeidertillegg nå. Det har iallefall mye mindre betydning nå enn før."
270

Det å bli en toppsveiser var avhengig av om sveiseren hadde de rette sertifikatene, ikke om sveiseren hadde avlagt fagprøven. Hierarkiseringa skjedde etter sertifikater og ikke etter om en hadde fagprøve eller ikke. Hvilke jobber sveiserne fikk var avhengig av hvilke sertifikater han hadde og det faglige nivået som sveiseren etter formannens vurdering hadde. Om sveiseren var fagarbeider eller hjelpearbeider hadde liten betydning ved jobbtildeling. Men langt de fleste sveiserne avla fagprøve etter læretida eller etter 4 år som hjelpearbeider. De gjorde dette fordi de: "Har sett det slik at det byr på store fordeler å ha fagbevis, da har du langt større sikkerhet for at du alltid vil ha arbeid. Og selvsagt er det gilt å kunne et fag." 271

Rekrutteringa til SV var imidlertid retta mot fagarbeidere fordi disse hadde en mer allsidig bakgrunn enn hjelpearbeiderne. Dessuten var det viktig for SV å øke andelen fagarbeidere i forhold til hjelpere fordi dette kunne brukes i markedsføringa av SV. Rekrutteringa av operatører ble på 80-tallet konsentrert rundt store inntak av lærlinger. Så sjøl om det i produksjonen ikke ble skilt mellom fagarbeidere og hjelpere var SVs rekruttering av sveisere retta mot fagarbeidere og lærlinger.

Her avsluttes gjennomgangen av produksjonsavdelingene i plateverkstedet. I det neste kapittelet vil produksjonsavdelingene i dokken bli presentert på samme måte som i det foregående.

²⁷⁰ Intervju 6. Side B båndnr.403.

²⁷¹ SV-nytt nr.3/81, s.6.

KAPITTEL 4.SKROGBYGGINGA I DOKKEN.

Etter at seksjonene, skottene og tankene hadde forlatt plateverkstedet ble de transportert til en av malingshallene. Her ble delene sandblåst og malt. Etter dette ble delene frakta til dokkanten hvor kraner stod klare til å løfte delene på plass. På de store tankbåtene som ble produsert på verftet i begynnelsen på 70-tallet ble et fast produksjonsmønster fulgt. I dokken ble først bunnseksjonene lagt på plass. Deretter ble sentertankene montert og så fulgte monteringa av styrbord og babord vingtank. Mellom tankene ble det da montert skott. Etter dette kunne hud- og dekkseksjoner monteres på plass.

I dokken arbeidet det folk fra serviceavdelingene, tankprøvere, brennere, platearbeidere og sveisere (tabell 4 og 5 i appendix 1). Brennerne og platearbeiderne utførte i dokken de samme arbeidsoperasjonene som inne i verkstedet. Forskjellen lå i stor grad i at arbeidsstykkene i dokken var større enn inne i verkstedet. Folk fra serviceavdelingene bukserte seksjonene på plass før platearbeiderne overtok arbeidsstykket. Maskinarbeiderne og rørleggerne kunne også starte med sitt arbeid så snart masinrommet begynte å ta form.

"Før satt vi ute i vær og vind da."

Sveiserne og de andre operatørene i dokken, arbeidet ute og arbeidet derfor under alle værforhold. Om vinteren kunne dokken være en sur arbeidsplass. Blandinga av rå sjøluft og sterk kulde kunne gjøre det statiske sveisearbeidet til en tøff oppgave, som en av sveiserne beskrev slik: "Før satt vi ute i all slags vær og vind da, forferdelig kaldt om vinteren." ²⁷² På sommerstid kunne arbeidssituasjonen derimot bli en helt annen: "Men den (varmen TH) var vel helst verre ute i dokken under dekk, under dekk når sola steikte på dekk. Da påstod de det at det kunne være 50 grader under dekk." ²⁷³ At ikke arbeidsforholdene var særlig gode for sveiserne i dokken tyder denne uttalelsen

²⁷² Intervju 1. Side A båndnr.372.

²⁷³ Intervju 6. Side A båndnr.213.

på: "Fuktighet f.eks., inne i tankene var det så fuktig at det rant nedover. Og røyk og skit. Ei 200 W pære så du så hvitt som ei glo inne i røyken og støvet. Det er uttrolig hvordan det var." ²⁷⁴

Sveiserne i dokken utførte de samme sveiseoperasjonene som sveiserene i plateverkstedet. Arbeidsstykkene i dokken var større og kunne derfor ikke vendes og tilrettelegges i samme grad som inne. Tilkomsten til den plassen de skulle sveise på kunne derfor være vanskelig. Stort sett all sveis foregikk inne i skroget på båten. Bare baksveisen på bunn, hud og dekkseksjoner foregikk på yttersida av skroget. Men sveiseren satt i mange tilfeller ikke under tak slik at: "Vannet rant gjerne ned på sveisen det, mens du sveiste. Men i dag får du ikke det. Det er dødssynd det." ²⁷⁵

Også i dokken ble sveiseautomatene brukt både på vertikal og horisontal sveis.

De store "keiserbåtene" som ble bygd for Hilmar Rekstens rederi på 70-tallet, var på 285.000 tdw. Disse båtene fikk ikke plass i dokken. Dokken var 313 meter lang, mens båtene var 348 meter lange. ²⁷⁶ Skipene ble i dokken satt sammen til to deler, baug og akter. Når akterdelen var ferdig og tauet til utrustningskaia ble baugdelen ferdigstilt i dokken. Når baugdelen også var ferdig ble de to delene montert sammen ved utrustningskaia. Det ble gjort ved at det ble lagt en mansjett rundt skipet der fuga mellom platene på de to delene lå. Inne i denne mansjetten ble vannet pumpa ut slik at platearbeiderne og sveiserne kunne komme til for å fullføre skroget. Når skroget var ferdig hadde en del av produksjonen ferdigstilt sitt delprodukt. Det som da gjenstod for å kunne ferdigstille det ferdige produktet var neste ledd i produksjonen, utrustninga.

²⁷⁴ Intervju 1. Side A båndnr.374.

²⁷⁵ Intervju 1. Side A båndnr.193.

²⁷⁶ Systemposten desember 1979, s.43.

Hvem sveisa rør og hvilke krav ble stilt til arbeidet?

Det var sveisere fra dokken som utført sveisearbeidet på utrustninga av båtene. De fikk da oppdrag som måtte tas etter at andre fag var ferdig med sine oppdrag. Endel sveisere arbeida også fast med rør.²⁷⁷ På rørsveis ble det brukt vanlig pannesveis. Men sveiserene var ikke de eneste som sveiset rør, også rørleggerene sveiset rør på båtene. Rørleggerene sveiset rør med mindre dimensjoner, mens sveiserne stod for sveisinga på rør med større dimensjoner. Rørleggerne brukte bare autogensveis, dvs sveising med gass.²⁷⁸

Uttalelsen under fra en av rørleggerne, tyder på at det var få krav som ble stilt til rørsveisinga: "Nå skal det være en viss åpning mellom røra, 3,25 mm. Men før veit du, vi satt dem bare stubb i stubb, og så sveiste vi rundt med autogen. Behøvde ikke å være gjennombrenning heller da. Var ikke så nøye det."²⁷⁹

På rør med større dimensjoner måtte kvaliteten på sveisen være bedre fordi trykket i disse rørene kunne bli langt høyere enn i rør med mindre dimensjoner. Det var da også sveisere som stod for sveisinga på rør som krevde bedre kvalitet på sveisen. Den opplæringa som rørleggerne fikk på sveising, tyder på også på at mye av rørsveisen ble ansett som lett arbeid. Sveising kom inn som en liten del av et rørleggerkurs på 6 måneder. Det var gjennom praktisk erfaring ute i produksjonen at rørleggerne lærte å sveise.²⁸⁰ Rørsveiserne måtte ikke opp til Veritasprøven for å kunne sveise på rør.

²⁷⁷ Intervju 7. Side A båndnr. 276.

²⁷⁸ Baggerud op.cit s.22. Her heter det blant annet: "Ved gassveising strømmer en gassblanding ut av sveisebrennere. Denne gassen antennes og brenner med en høy temperatur. Varmen som utvikles smelter grunnmaterialet lokalt på sveistedet og dette flyter sammen. Dersom det er åpne fuger som må fylles brukes tilsettmateriale i form av sveisetråd som føres inn i flammen."

²⁷⁹ Intervju 2. Side A båndnr.220.

²⁸⁰ Intervju 2. Side A båndnr.230.

Kontrollen som ble foretatt av rørsveisen, var ikke så streng som den kontrollen som ble foretatt på huden gjennom røntgenbilder. Rørsystemene ble testet med trykkprøver. Hvert system ble testet med et trykk tilsvarende det trykket systemet ville få med normal drift. Dersom rørsystemet tålte trykkprøven ble det godkjent. Det var således ingen spesiell kontroll av sveisen utover den visuelle kontrollen formannen stod for, samt trykkprøven som skulle teste om hele rørsystemet fungerte.

Sveiserne i dokken hadde en noe friere stilling enn de inne på plateverkstedet. Der var det vanlig at formannen var mer ute i produksjonen sammen med dem enn i dokken.²⁸¹ Ellers var forholdet mellom formann og sveiser likt ute i dokken og inne på plateverkstedet.

Tabell 14. Antall fast ansatte sveisere i dokken 1972 - 74.

Dato/ år	09.06-72	31.12-72	15.06-73	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Sveis-ere	165	164	178	173	175	175

Kilde : Intern statistikk SV.

Skjedde det spesielle endringer med sveisearbeidet i dokken?

Sveiserne hadde på båtene sveist under åpen himmel slik at snø og vann kunne renne ned på sveisen. Sveisinga på offshoreproduktene måtte foregå under tak slik at vann og snø ikke la seg ned i sveisen. Der det skulle sveises måtte det dekkes til slik at vann og snø ble hindra i å komme i kontakt med sveisen. For sveiseren betydde dette at han da slapp å sveise under åpen himmel. Alle plassene han skulle arbeide måtte rigg/sjau-avdelinga først rigge til dekke slik at sveiserne kunne få tørre arbeidssteder. Slik kommenterte en av sveiserne

²⁸¹ Intervju 6. Side A båndnr.90.

endringene som skjedde: "Det er mye bedre i dag likevel reint arbeidsmessig da. Før satt me ute i vær og vind da, det var ikke snakk om tildekking eller noe sånt."
282

Arbeidsforholdene til sveiserne ute bedret seg gjennom at de nå fikk bare tildekkete arbeidsplasser.

Hvor *arbeidet* *rørsveiserne?*

Rørsveiserne som arbeidet på båtene, arbeidet både på rørleggerverkstedet og ombord i båten. I verkstedet fikk da rørsveiserne oppgaver knytta til prefabrikering av rør som seinere skulle monteres ombord i båten. Sveiserne vekslet mellom å arbeide inne på verkstedet og ute i båten.

Produksjon av oljeplattformer var lagt opp på en helt annen måte enn skipsproduksjonen. Detaljplanlegginga av rørgatene var gjort ferdig på tegnekontoret slik at rørene i langt større grad enn med båtene, kunne prefabrikeres. Behovet for sveisere i verkstedet steg på grunn av at flere rør nå kunne prefabrikeres. Prosessen med rørarbeidet førte til at tidlig i byggefasen i et prosjekt var behovet stort for sveisere på prefabrikering av rør. Seinere i samme prosjekt steg behovet for rørsveisere ombord for montering av rør. Sveiserne fikk således lengre perioder enten i verkstedet eller ombord. Dersom verftet fikk flere oppdrag som var i produksjonen samtidig over litt tid, kunne rørsveiserne bli stående enten i verkstedet eller ute i lengre tid. Dersom en sveiser ble stående på verkstedet kunne arbeidsoppgavene bli monotone:

"Sånn som vi som gikk over på rør, ble mer spesialiserte. Det var kun rør det dreide seg om da. Tidligere på båtene så var det jo forskjellige sveisestillinger og sånn, men på rør så ble det mye det samme. Ble du satt på verkstedet der borte, så hadde du en stilling som du stod i å

²⁸² Intervju 1. Side A båndnr.193.

sveiste på bare rør. Det blir jo mye godt for såvidt det samme dag ut og dag inn. Jo litt kroker var det jo på rørene så du fikk jo variere lite grann, men det var mye rette rør og slikt." ²⁸³

Arbeidet som rørsveiserne fikk ombord på plattformene, varierte i større grad enn inne. Men tilgjengeligheten for sveiserne var ofte dårlig her, slik at de ute fikk tyngere, men samtidig også mer utfordrende oppgaver enn sveiserne inne på verkstedet. Det oppstod også et skille mellom rørsveiser og platesveiser som ikke fantes mens verftet bygde skip. For å kunne sveise på rør måtte sveiserne ha en rekke sertifikater. Hadde sveiseren tatt disse, ble han også benyttet på slik sveising. For verftet hadde ofte investert mye penger i at sveiseren skulle kunne oppnå de sertifikatene han hadde, og ønsket derfor å få benytte vedkommendes arbeidskraft til det de ønsket.

"Rørsveiserne fikk en tøff jobb!"

For de som sveiste på rør på utrustninga, endra arbeidsforholdene seg vesentlig som følge av omstillingsprosessen. Mengden med rørarbeid økte med overgangen til nye produkter. Rørmengden er naturlig nok større enn på et tankskip. Produksjonen på en plattform er avhengig av et røropplegg for at produktet, oljen, skal kunne pumpes opp. I tillegg skal også bolig- og kjøkkenavdelingene med en langt høyere besetning enn båtene, ha et røropplegg som er tilpassa behovet. Arbeidsmengden for sveising på rør økte også som følge av at kunden forlangte at produktet i størst mulig grad skulle ha helsveiste rør. På skipene ble rørene ofte koplet sammen med flenser og koplinger, på offshoreproduktene ble slike koplinger ansett som svake punkter og kuttet ned til et minimum.

Kravene til rørsveisen ble etter omstillinga veldig strenge. For å kunne sveise på rør måtte sveiseren ha G6 sertifikatet. Kravet til gjennomsvøising av fugene på rør var absolutt fra oljeselskapene. Dette førte til at rørleggerne som før hadde stått for mye av rørsveisinga, nå måtte slutte med det. Også rørsveiserne ble pålagt å sveise etter prosedyrer. I den første perioden av omstillinga ble det på produktene brukt mye svarte rør. På de svarte rørene kunne de bruke pinneteknikken. Men det viste seg at de svarte rørene ikke hadde en slik kvalitet at de kunne brukes på oljeplattformer. Kundene krevde at verftet på de nye produktene skulle bruke blanke rustfrie rør. For at sveisen skulle få en kvalitet

²⁸³ Intervju 7. Side B båndnr.320.

som kundene kunne akseptere måtte rørsveiserne begynne å bruke en for verftet ny teknikk, TIG (Tungsten Inert Gas) sveising.²⁸⁴ Med bruk av denne teknikken måtte de mate sveisebadet med tilsatstråd med den ene handa, mens han med den andre handa styrer pistolen med elektroden. Når TIG sveising ble brukt på skøyting av rør ble det pumpet gass inn i rørene der sveisinga skulle foregå. Gassen ble da stengt inne av puter som ble lagt inn i rørene. Dette ble gjort for å unngå å få sveiseslagg på rotsida av sveisen.

Sveising med denne teknikken ombord på vanskelige tilgjengelige plasser var problematisk, som en av sveiserne forklarte slik:

"Spesielt var det en fordel å lære seg til å bruke begge nevene uansett. For du måtte bruke pistol i en neve og tilsatstråd i den andre. Det var godt å lære seg til å kunne veksle pga vanskelige stillinger når du kom ombord. Det hendte at de som bare vente seg til med en neve, de fikk problemer med vanskeligeplasser."²⁸⁵

Dersom en sveiser skulle få benytte TIG sveising måtte han først avlegge G6 prøva og bestå denne. Deretter måtte han avlegge egen prøve på TIG teknikken. Her ble det i tillegg skilt mellom forskjellige rørdimensjoner. Dersom sveiseren skulle sertifiseres for alle rørdimensjonene måtte han avlegge flere prøver. Før han fikk ta jobber som krevde TIG-sveising måtte han gjennom en omfattende runde med sertifisering. Det var derfor naturlig nok fra rørsveiserne at kravet om kompensasjon for sertifikatene ble fremmet med størst tyngde.

²⁸⁴ Denne teknikken har automatisk tilførsel av gass, mest brukt er edelgassene helium og argon (Inert Gas = edelgass). Elektroden som brukes er en ikke smeltende wolframelektrode (Tungsten = wolfram).

²⁸⁵ Intervju 7. Side B båndnr.280.

Hvordan var kontrollen på den utførte sveisen?

Kontrollen på rørene ble med de nye produktene veldig streng. På rørsveis kunne kontrollen være oppe i 100%. Det vil si at alle sveisesømmene ble kontrollert med NDT-tester. Rørsveiserne hadde hele tida det presset på seg at dersom det oppstod sveisefeil ble disse i mange tilfeller oppdaget fordi den prosentvise andelen av sømmene som ble kontrollert, ofte var svært høy. For dem virket det litt rart at det ble stilt de samme kravene og at den samme kontrollen ble foretatt på alle rør ombord uansett hvilken funksjon de hadde.

"Det virker litt høl i hodet på oss som jobber med det. De skiller ikke i fra prosessrør og til dreneringsrør som det bare renner reint vann i. De skiller ikke noe der så, kravene blir de samme stort sett." ²⁸⁶

Og det var ikke lett å nå fram med synspunkter om dette eller å få forandret det som synes unødvendig: "Nei, det virker ikke sånn, blir avfeid med at de forlanger det, kundene forlanger det. Vi kan ikke gå til oljeselskapene å si det er unødvendig. Det er de som kommer med kravene om at sånn og sånn skal det være." ²⁸⁷

I den tidlige fasen av omstillingsprosessen var kontrollen som ble utført et problem for rørsveiserne. Det ble da foretatt visuell kontroll av om rørene var riktig sammensatt, at fugeåpninga var riktig og at alt ellers var klart for sveising. Dersom sveiserne ikke var fornøyd og mente at arbeidsstykket ikke var sveisbart, måtte kontrolløren tilbake for avgjøre hvordan problemet skulle løses. Denne ordninga ble seinere forlatt til fordel for et system hvor de sjøl avgjorde om arbeidsstykket var sveisbart. Men at kontrollen var tyngende viser denne uttalelsen:

"Der (rørleggerverkstedet TH) ble jo rørene satt i sammen av rørleggerne og så gikk de liksom fra rørleggerne til sveiserne. Og så gikk de derifra og ut til kontrollavdelingen. Og hvis det var noen feil med de så kom de inn i andre enden. Og det var ofte at en var over i andre enden og så om de kom igjen. En følte seg ikke helt topp nei, det er helt sikkert." ²⁸⁸

Ledelsens argumenter om at "kunden krever det" stoppet alle forsøk fra operatørene om endringer i produksjonen. Mens verftet bygget båter var det

²⁸⁶ Intervju 7. Side B båndnr.142.

²⁸⁷ Intervju 7. Side B båndnr.166.

²⁸⁸ Intervju 7. Side B båndnr.12.

mulig for operatørene å foreslå endringer i produksjonen som kunne rasjonalisere denne, denne muligheten ble nesten borte etter at verftet omstilte seg til produksjon for oljeindustrien. Forhold som at sveisekvaliteten skulle være den samme for prosessrør som til vanlige avløpsrør, ble opplevd som unødvendig av operatørene, men de nådde ikke fram mot ledelsens argument. Også rørsveiserne opplevde å få en mindre autonom jobber etter omstillinga enn før.

Hvordan var forholdet mellom rørsveiserne og rørleggerne?

Disse gruppene samarbeidet om å utføre rørarbeidet. Etter at rørleggeren hadde tilrettelagt arbeidet kunne rørsveiseren føye rørene sammen. Det var for sveiseren svært viktig at rørleggeren hadde vært nøyaktig med sitt arbeid. Fugene måtte være klare til sveising når de overtok arbeidsstykket. Og det var han som vurderte det arbeidet som rørleggeren hadde utført. Dette kunne skape uoverenstemmelser mellom sveiser og rørlegger:

"Det var jo slik at en sveiser som var nøye han ville ha det nøye, for å gjøre skikkelig arbeid. Så var det jo han det kom an på. Hvis han fikk en dårlig tilpassa fuge så kunne det gjerne bli en dårlig sveis som han ikke var interessert i. Så klagde han kanskje til rørleggeren og da fikk du kanskje ord på deg for å være sur og grinete for du ikke tålte arbeidet deres. Litt småkrangel var det jo, men ikke noe sånn spesielt, men litt var det jo." ²⁸⁹

At sveiseren var overlatt ansvaret med å vurdere om fuga var klar for sveising, gjorde at muligheten til konflikter mellom sveiser og rørlegger lå latent i systemet. Dette arbeidet utførte kontrollavdelingen tidligere og kontrollørene herifra måtte tidligere ta støytten ved å påpeke feil eller mangler ved rørleggerarbeidet. Det nye systemet forenklet prosedyren for hvordan de skulle få rettet opp mangler ved rørarbeidet, men det skapte også flere muligheter til konflikter mellom operatørgruppene. Rørleggerne arbeidet sammen med forskjellige sveisere på de forskjellige rørsystemene. De fikk da erfaring med

²⁸⁹ Intervju 7. Side B båndnr.252.

hvordan de forskjellige arbeidet. En av rørleggerne opplevde dem slik: "Til usikkrere han sveiseren er på seg sjøl, til mer nøye er han på at det er 100%. Det har eg mange ganger opplevd." ²⁹⁰

Denne uttalelsen viser at sveiserne taklet presset som de var utsatt for gjennom hyppige kontroller, svært forskjellig. Reaksjonene kunne variere fra at faren for kontroll styrte alle arbeidsoperasjonene til at kontrollen ikke hadde noen innvirkning på hvordan sveiseren taklet arbeidssituasjonene.

Rørsveisene ble som platesveiserne styrt av prosedyrer. Slik at de begrensninger som ble lagt på platesveiserne muligheter til aktivt å delta og i forme sitt arbeid, også ble lagt på rørsveiserne. Forholdet mellom rørleggerne og sveiserne utviklet seg på mange måter på samme måten som forholdet mellom platearbeiderne og sveiserne. Sidene feilene samla seg opp og ble fortetta i sammenføyningsarbeidet, samtidig som den sterke klassifiseringa av sveising slo inn, ble det skapt et langt skarpere skille mellom faggruppene når det gjalt hvilket arbeid som gruppene kunne utføre. Bredden i faget ble mindre.

Tankprøvere.

Etter at tankene var ferdig sammenføyd var det en egen avdeling, tankprøving, som kontrollerte om tankene var tette. Tankprøverne gikk over hver eneste sveisesøm for være sikre på at tankene ikke lakk. Metoden som var i bruk for å kontrollere tankene, var basert på at luft ble pumpet inn i tankene. Når trykket i tanken tilsvarte det trykket tanken ville bli utsatt for dersom den var fylt med olje, ble kontrollen foretatt. Kontrollørene la da på såpevann på sveisen slik at en eventuell lekkasje ville oppdages. Tankprøverne samarbeidet gjerne med en brenner og en sveiser. Oppdaget tankprøveren en lekkasje kunne brenneren brenne opp sveisen slik at sveiseren kunne legge i fuga på nytt for å tette lekkasjen.

²⁹⁰ Intervju 10. Side B båndnr.169.

Tabell 15. Antall fast ansatte tankprøvere 1972 - 74.

Dato/ År	09.06-72	31.12-72	15.06-73	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Tank-prøvere	31	38	38	40	45	39

Kilde : Intern statistikk SV.

I det neste kapitlet vil produksjonsavdelingene som var knytta til utrustninga av båtene, bli presentert. Her vil rørvdelingene bli analysert på samme måte som sveisegruppene ble det, i de to foregående kapitlene.

KAPITTEL 5.UTRUSTNINGA.

Etter at skroget var ferdigstilt og lagt ved utrustningskaia startet arbeidet med å utruste båten med det nødvendige utstyret som trengtes for å gjøre den funksjonsdyktig. Det var mange forskjellige faggrupper som deltok i arbeidet. Det var derfor viktig at arbeidet foregikk etter en hovedplan slik at tilgjengeligheten til arbeidsstykket for den enkelte faggruppe ble best mulig, gjennom at arbeidet ble utført i en bestemt rekkefølge.

Elektriske installasjoner ble foretatt av elektrikere mens båten lå ved utrustningskaia. Men dette arbeidet ble ikke foretatt av elektrikere som var ansatt på verftet. Verftet satte disse arbeidene bort til en underleverandør. Aker-gruppa hadde et eget selskap som planla og utførte elektrisk arbeid, Aker Elektro. Det var da dette selskapet som stod for denne delen av utrustningsarbeidet. Siden Aker Elektro og Stord Verft var søsterbedrifter i samme konsern hadde de et nært samarbeid. Aker Elektro utførte ikke bare installasjon i båtene, men bedriften produserte også styringsenheter til de elektriske anleggene. Aker Elektro ble etablert nær SV slik at de to selskapenes planavdelinger sammen kunne utvikle nye produkter. Siden verftet ikke utførte det elektriske arbeidet ombord sjøl, vil ikke dette bli videre beskrevet her.

Maskinarbeiderne.

SV produserte ikke sjøl motorer og pumper. Dette ble kjøpt inn av andre bedrifter. Akergruppa hadde et verksted som stod for bygging av motorer til de båtene som gruppa bygde. Det var ved Nylands Mekaniske Verksted i Oslo at denne produksjonen foregikk. Dette verkstedet leverte motorer til alle verftene som Akergruppa eide, i tillegg til at verftet også solgte motorer til verft utenfor Akergruppa.²⁹¹

Maskinarbeiderne stod for monteringa av motorer og pumper som verftet fikk inn fra andre bedrifter. Hovedmotorene kom til verftet dekomponert. De måtte da sette sammen hovedmotoren fra bunnen av og til motoren stod driftsklar ferdig montert i skroget.²⁹² De monterte også hjelpemotorer som ble brukt til

²⁹¹ HWA 1986.

²⁹² Intervju 11. Side A båndnr.38.

strømforskyninga ombord i båten, samt pumper til lasting og lossing av olje og pumper til drift av sanitæranlegg. Både hjelpemotorer og pumper kom til SV ferdig montert. De måtte her bare montere disse inn i båten. Lastoljeledninga ble også montert av maskinarbeiderne.

Monteringa av hovedmotoren startet så snart maskinrommet var ferdig. Etter at rommet var rydda startet maskinarbeiderne arbeidet med ramma som maskinen skulle stå på. Etter at ramma var klar ble motoren montert sammen. De arbeidet i lag på 2, ofte da en fagarbeider og en hjelpearbeider eller lærling. Men dersom det var større jobber som skulle utføres, ble ofte flere satt på den samme jobben.

Sjøl om de arbeidet på de samme plassene som rørleggerne så samarbeidet gruppene lite. Rørleggerne overtok arbeidet etter dem, men det var lite overlapping her. Maskinarbeiderne måtte først gjøre seg ferdig med sitt arbeid, før rørleggerne slapp til. Som tabellen under viser, ble maskinarbeiderne fordelt på to gjenger. En gjeng arbeidet i maskinrommet og en gjeng tok seg av arbeidet på dekk, i tankene og i innredninga.

Tabell 16. Antall fast ansatte maskinarbeidere 1972 - 74.

Dato/ år	09.06-72	31.12-72	15.06-73	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Maskin-arbeid. Dekk-tank	14	16	16	14	15	15
Maskin-arbeid. Maskin-rom	23	21	20	23	21	21
Sum	37	37	36	37	36	36

Kilde : Intern statistikk SV.

De som arbeidet i maskinrommet, fikk gjerne de samme arbeidsoppgavene på hver båt og det samme skjedde med de som arbeidet på dekk og i tankene. Gjennom en slik deling ble maskinarbeiderne i hver gjeng spesialister på det arbeidet de var satt til. Ved serieproduksjon av skip var dette for bedriften en

effektiv utnyttelse av arbeidskraften til maskinarbeiderne. For dem førte imidlertid dette systemet til få variasjonsmuligheter i arbeidet. De ønsket sjøl å få et mere variert arbeid. Dette var det stadige diskusjoner om mellom dem og formennene/verksmester. Resultatet ble i de fleste tilfeller at arbeidet fortsatte som før.²⁹³

Snekkerne.

Tømmerne stod for alt trearbeidet ombord på båtene. Alt trevirket som ble montert ombord, var blitt bearbeida og tilpassa i snekkerverkstedet eller ombord. Snekkerne som arbeidet på verftet, hadde forskjellige arbeidsoppgaver. På verkstedet arbeidet fast møbelsnekkerne som stod for produksjonen av møbler til båtene. Her ble det produsert stoler, bord, senger og skap. Ellers var det tømmerne som hadde arbeidet med å sette opp vegger, tak og legge lister o.l ombord.

I snekkerverkstedet hadde snekkerne alle de maskinene disponible som var nødvendig i en møbelproduksjon, sager, høvelmaskiner, bormaskiner, dreiebenger, pussemaskiner osv. En snekker her i verkstedet stod for hele prosessen med å lage til et ferdig møbel. Fra det å ta ut de nødvendige materialene til det å fullføre et ferdige produktet. Møbelsnekkerne måtte være allsidige siden de sjøl måtte følge hele prosessen med å skape et produkt. Prosessen var lite spesialisert.

Tømmerne utførte ikke bare arbeid i tre. Når vegger skulle reises og tak legges var det ikke tre som ble brukt som materiale. Vegger og tak bestod av stålplater med isolasjon mellom. Platene var kledd med såkalt "Akerpanel". Tømmerne hadde et variert arbeid og de arbeidet med mange forskjellige materialer og redskaper. Arbeidslagene ombord bestod som regel av to mann, en fagarbeider og en hjelpearbeider eller lærling.

Både tømmerne som arbeidet ombord, og snekkerne på verkstedet arbeidet med et arbeidsstykke fra det ble påbegynt til arbeidet ble avsluttet. Ble de satt på et oppdrag var det de som bestemte hvordan arbeidet skulle gjennomføres. Bare produktet ble ferdig til avtalt tid med den nødvendige kvaliteten så var det opp til dem å utføre arbeidet.

Som tabellen under viser var det ansatt mellom 56 og 62 mann på avdelinga som omfatta snekkere og tømmerne, i perioden juni 1972 til desember 1974. Av disse

²⁹³ Intervju 11. Side A båndnr.210.

var ca.15 mann ansatt som møbelsnekkere inne, mens resten var tømrere som arbeidet ombord.

Tabell 17. Antall fast ansatte snekkere og tømrere 1972 - 74.

Dato/ År	09.06-72	31.12-72	15.06-73	28.12-73	14.06-74	27.12-74
Snek-ker e/ tømrere	57	56	60	58	62	61

Kilde : Intern statistikk SV

HVILKE ARBEIDSOPERASJONER UTFØRTE RØRLEGGERNE OG HVILKE KRAV OG MULIGHETER LÅ I ARBEIDET?

Rørleggerne skulle legge opp alt av rør i båten, som da ikke maskinarbeiderne ikke tok. Maskinarbeiderne monterte rør som var knytta til motorene og lastoljeledninga. Alt det andre rørarbeidet ombord var det rørleggerne som la opp.

Hvor arbeidet rørleggerne?

Langt de fleste rørleggerne arbeidet ombord i båten med tilpasning og montering av rør, men det arbeidet også rørleggere inne på rørleggerverkstedet med prefabrikering av rør til produksjonen.

Tabell 18. Fast ansatte rørleggere fordelt på avdelinger 1972 -74.

Mnd/År	06.72	12.72	06.73	12.73	06.74	12.74
Rør-montasje	93	93	94	97	95	90
Rør-verksted	21	21	22	20	21	30
Sum	114	114	116	117	116	120

Kilde : Intern statistikk SV.

Som tabellen over viser så arbeidet det i perioden fra juni 1972 til desember 1974 mellom 90 og 97 rørleggere på rørmontasje ute, mens bare mellom 20 og 30 arbeidet inne på verkstedet. Det lave antallet inne på verkstedet i forhold til antallet ute tyder på at mengden rør som ble prefabrikert var relativt beskjeden. At antall mann på verkstedet i desember 1974 ligger langt over hva som hadde vært normal bemanning, var ingen tilfeldighet.

"På slutten da vi holdt på med båter så skulle vi prefabrikere mer og mer til båtene. Vi var faktisk kommet så langt at vi hadde et automatverksted, der borte. Som tok bare tak i rørene og når de kom ut i andre enden så var de ferdige. Men det var helt på slutten av perioden at den kom i drift, slik at det ble kanselert, alt i sammen." ²⁹⁴

Verftet hadde planer og var i ferd med å iverksette disse, da det plutselig måtte omstille seg. Dersom planene hadde blitt iverksatt ville langt mer av rørarbeidet blitt overført til rørverkstedet.

²⁹⁴ Intervju 14. Side B båndnr.197.

Rørleggerne var fordelt på faste gjenger, dekk, maskin, automasjon, innredning og prefabrikasjon.²⁹⁵ Hadde en rørlegger først begynt å arbeide i en gjeng var det sjelden han bytta. De fleste knyttet seg til arbeidskameratene på arbeidsplassen og til det miljøet som ble skapt i gjengen og ønsket ikke å bytte arbeidsplass. Verftsledelsen ønsket også at de som hadde startet i en gjeng skulle fortsette å arbeide i denne. De ble på denne måten spesialister innen et område av rørfaget og kunne derfor holde et høyt arbeidstempo. At ledelsen ønsket en slik utvikling tyder rekrutteringa til fagarbeidergruppa på. Verftsledelsen aksepterte at hjelpearbeidere som gikk opp til en intern fagprøve, kunne få fagarbeiderstatus. Denne fagarbeiderstatusen gjaldt bare innen Akergruppa. Hjelpearbeidere som oppnådde fagstatus på denne måten, hadde en snever faglig bakgrunn i forhold til de som nådde fagarbeiderstatus gjennom lærlingeordninga. Lærlingene måtte få, etter den kontrakten som var inngått mellom verftet og lærlingen, opplæring på alle typer rørarbeid. Disse fagarbeiderne fikk derfor en breiere faglig bakgrunn

²⁹⁵ Intervju 10. Side A båndnr.295. En av rørleggerne fortalte dette om hvordan arbeidet var organisert : "På rørvdelingen, der begynte jeg som hjelpearbeider. Det var en formann så hadde prefabrikasjon. Han stod for å lage rør som de visste kom til å se sånn ut. Så kunne det være sånne tilpasninger inne i mellom da. Han hadde hovedsaklig sine folk og arbeidsområde inne på verkstedet. Så hadde du en gjeng med egen formann som gikk i maskinrommet, det var liksom den største. De hadde en masse med rør de måtte lage fra A til B. Du fikk en tegning at du gikk fra den pumpa og så skal du innom der og innom der. Så måtte du ta mål og så måtte du ta bøye rør og så lagde du noen rør sjøl og noe var prefabrikert kanskje osv. Så hadde du en formann som gikk på dekksledningen. Det var jo et enormt dekk. Han hadde da det vi kalte for dekksgjengen, tror jeg vi kalte de for. De hadde lastoljeledninga da som lå oppe på dekk, til lastoljepumpa og så videre. Og så hadde du en formann så hadde noen som var spesielt øremerka da for automasjon, altså instrumentering. De gikk jo på med litt finere rørlegging i maskinrommet til smøring og følere og sånne ting... På rør så hadde du også en avdeling som gikk bare på innredning. Det var jo et svært hotell. På en måte så vil jeg si at det der fungerte, tror jeg, ganske bra med det at folk ble veldig dyktige på sitt felt. De som var på innredning, de kunne innredning. Hvis du plutselig tok en mann i fra innredning og putta han ute på dekk eller i maskinrommet eller en fra prefab. inn i innredningen så ville det skjære seg. Men de var dyktige innenfor sitt felt. Og der kom det jo inn dette her når du snakker om klubbarbeid, dette her med å være fagmann innenfor sitt felt. Intern fagprøve kunne du få ta. Det var en prøve som du kunne gå opp til for å få en bedre lønn da, fungere som fagmann. Jobba du som rørlegger i maskinrommet så fikk du gå opp til prøven i maskinrommet."

enn hjelpearbeiderne ²⁹⁶. Mens verftet produserte skip var rørleggerfaget spesialisert gjennom at rørleggerne bare fikk opplæring og erfaring gjennom en type rørarbeid.

Hvilke krav ble stilt til rørleggerne og hvordan foregikk kontrollen av rørarbeidet på båtene?

Rørleggerne arbeidet i lag på to eller flere. Av de to var det vanlig at en var fagarbeider. Men det hendte ikke sjelden at to hjelpearbeidere eller en hjelpearbeider og en lærling ble satt sammen. Her måtte da den ene ha god erfaring i faget og tillit hos formannen. Det var ikke strenge formelle krav til rørarbeidet, men det ble krevd god erfaring i et lag. De aller fleste rørleggerne gikk opp til fagprøve etter lærlingetid eller etter 45 mnd som hjelpearbeider. Det var ingen streng hierarkisering innen rørfaget. I tillegg ble jo alt rørarbeidet testet når det var ferdig slik at feil og mangler raskt ble oppdaget.

Kontrollen av det utførte rørarbeidet ble foretatt som før nevnt med trykktester. ²⁹⁷ Etter at rørleggerne hadde montert ferdig et rørsystem ble systemet trykktestet. Trykktestene ble foretatt med et trykk som systemet skulle tåle, men som lå over hva som ville bli det normale trykket under vanlig drift mens båten var i sjøen. Dersom systemet tålte denne testen ble det godkjent.

Formannen stod også for en stor del av kontrollen. Han gikk over det arbeidet som var utført og kontrollerte at alt stod slik det var beskrevet i tegningene. Slik beskrev en av rørleggerne det: "Formannen gikk å så om du hadde gjort noe gæærnt." ²⁹⁸ Dersom systemet skulle tåle trykktesten og ellers fungere var det viktig at ventiler og koplinger stod riktig vei, denne kontrollen var det formannen som foretok.

Hva bestod arbeidet i og hvordan utførte rørleggerne arbeidet?

²⁹⁶ Intervju 10. Side B båndnr.435.

²⁹⁷ Intervju 2. Side A båndnr.197.

²⁹⁸ Intervju 2. Side A båndnr.200.

Arbeidsoppgavene varierte fra gjeng til gjeng som følge av at hver gjeng hadde et spesialområde som den arbeidet innenfor. Monteringa ombord arbeida med forskjellig type røropplegg og forskjellige dimensjoner på rørene. Inne på prefabrikasjon derimot ble rør til alle gjengene klargjort.

Prefabrikasjon.

Rørleggerne inne på verkstedet skulle lage rør som planleggerne visste det kom til å bli brukt for ombord. Dette kunne være rør av alle dimensjoner og med forskjellig lengde. De kunne få arbeidet med å kappe til bestemte lengder med rette rør. Men de kunne også få arbeidet med å bøye til rør i en bestemt vinkel. Montering av flenser var også vanlig inne. En av rørleggerne beskrev arbeidet på prefabrikering slik:

"Når vi prefabrikerte et rør til en tankbåt, så svei du av et rør. Så så du at dette var nogenlunde beint dette her og så klaska du flensen på og vinkla han av lite grann. Og så var det åpningen og litt forskjellig og så punkta du han på. Og så sveiste de det sammen og så heiv de han ombord - gode greier." ²⁹⁹

Etter at rørleggeren hadde montert røret og flensen eller bennet sammen og punkta det, ble det sendt bort til sveising, hvor en rørsveiser føyet de to delene sammen. Sjøl om sitatet over tyder på at arbeidet ble utført nonchalant, var det viktig at arbeidet holdt mål.

"Det var jo selvfølgelig sånn at på prefabrikering av rør til båtene så var det jo selvfølgelig tegninger du måtte følge der og. De ble jo ikke kontrollert med lys og lykt da, men de måtte holde mål, de måtte stemme." ³⁰⁰

²⁹⁹ Intervju 10. Side A båndnr.419.

³⁰⁰ Intervju 10. Side B båndnr.16.

De måtte utføre arbeidet med den grad av nøyaktighet som var nødvendig, for at sveiserne og rørleggerne ute skulle få utført sitt arbeid. Og i tillegg skulle rørsystemene testes når de var ferdig montert ombord.

Ved påmontering av benn måtte rørleggeren sjøl ved hjelp av en tabell, finne ut hvor mye av bennet som skulle brukes for å oppnå den ønskede vinkelen på røret. I tillegg kunne de få oppgaver med sveising: "Du kunne kanskje sveise litt sjøl, hvis det var en enkel kilsveis." ³⁰¹ De utførte også mye autogensveising på tynne rør.

Rørmontasje.

Arbeidet på rørmontasje ombord i båten bestod i å montere rørsystemer. Dagen starta gjerne slik:

"Det var til å ta kontakt med formannen om morran, og få utlevert tegninger og diverse ting. Så var det ombord. Så viste formannen hvor vi skulle jobbe hen. Og så var det da til å ta mål, begynte med å ta mål ja, gikk over båten for å finne hvor vi skulle starte og hvor vi skulle slutte. Og så var det til å begynne å måle opp. Det kunne ta en dag hvis det var store jobber å måle ut. Så måtte vi tegne sjøl, vi måtte lage skisse på et papir. Så var det inne å bøye og lage til ... Så tok det en dag eller to med å jobbe inne, så var det ut på båten igjen." ³⁰²

På rørmontasje fikk rørleggerne utlevert tegninger på et rør som viste hvor røret skulle gå. Deretter måtte de sjøl ut i båten for å finne hvor røret skulle starte og hvor det skulle slutte. Dersom røret måtte bøyes måtte rørleggeren måle ut de vinklene røret skulle bøyes i. De tegnet da gjerne en skisse over hvordan røret skulle gå. På skissa noterte de da ned vinklene som røret skulle bøyes i. Vinkelene ble målt med tommestokken med en egen teknikk. Det var viktig at de var nøyaktig med oppmålinga slik at de ikke måtte foreta så mange justeringer seinere. De måtte også ta hensyn til rørene som var lagt opp fra før og de som ville bli lagt opp seinere, når de planla hvordan rørene skulle ligge.

³⁰¹ Intervju 10. Side B båndnr.20.

³⁰² Intervju 2. Side A båndnr.19.

Etter at de var ferdig med oppmålinga måtte de inn på rørleggerverkstedet. Rørmontasje fikk fra 1974, eget verksted fordi prefabrikering da flyttet inn i nytt eget bygg, kalt "nye rør". Her måtte de lage til de rørene som var nødvendig for å utføre jobben. Først måtte de ta ut de nødvendige materialene fra lageret. På tegningene var det tegnet inn flenser, ventiler osv som rørleggeren måtte montere på rørene. Dimensjonene på rørene var også angitt på tegninga. Etter at materialene var hentet ut fra lageret startet arbeidet i verkstedet. De måtte da ta fram notatene og skissene fra synfaringa ombord. Rørene ble brent til i riktig lengde. Dersom de måtte bøyes måtte rørleggerne gjøre dette her. Hvilken teknikk de brukte når de bøyde rør var avhengig av hvilket materiale rørene var laget av og hvor mye rørene skulle bøyes. Noen rør tålte at de ble noe bøyd ved kaldbøying, men skulle de bøyes mer måtte de varmes opp. Andre rør måtte fylles med sand eller harpiks og varmes opp før de kunne bøyes. At rørene ble fylt opp gjorde at røret beholdt formen sjøl om det ble bøyd. Varmen gjorde at rørene ikke sprakk samtidig som rørene ble lettere å forme.

Dersom rørleggerne arbeidet med tynne rør kunne de foreta mye av sveisinga sjøl.³⁰³ Hvordan denne sveisinga foregikk beskriver en av rørleggerene slik: "Nå skal det være en viss åpning mellom hvert rør, 3,25 mm. Men før satt vi dem bare stubb i stubb, og så sveiste vi rundt med autogen. Behøvde ikke å være gjennombrenning heller da, var ikke så nøye."³⁰⁴ Sveisinga på rør med større dimensjoner tok sveiserne seg av. De kunne også få oppdrag der de benyttet seg av prefabrikerte rør i montasjearbeidet. Men i de fleste tilfellene måtte de sjøl lage til rørene de trengte.

Etter at rørene var lagd ferdig sørget rørleggeren for transport av rørene fra verkstedet og ombord i båten. Her startet da monteringsarbeidet. I dette arbeidet brukte de ofte taljer for å få rørene i rett posisjon i forhold til hverandre. Rørene ble koplet sammen med flenser eller andre typer koplinger.

Rørarbeidet på montasjeavdelinga kunne deles i tre faser. Fase 1 omfatta det planleggingsarbeidet rørleggeren måtte utføre. Fase 2 omfatta arbeidet inne på rørverkstedet hvor de lagde til rørene de trengte og monterte på de nødvenige delene. Fase 3 bestod i monteringsarbeidet ombord på båten.

Men siden verftet laget båter i serier, ville ikke fase 1 falle bort etter at arbeidet

³⁰³ Intervju 2. Side A båndnr.50.

³⁰⁴ Intervju 2. Side A båndnr.220.

med den første båten var avsluttet? Sjøl om båtene så identiske ut utenifra, så var ikke utrustningsarbeidet likt fra båt til båt. Slik forklarte en av rørleggerne det: "All den tid du hadde et annet rederi inne som skulle ha båt, så var det et annet maskinrom." ³⁰⁵

Rederiene hadde egne ønsker om hvordan båten skulle se ut innvendig og disse ble etterkommet av verftet. På denne måten ble hver båt et unikt produkt sjøl om skrogene var identiske. Dersom et rederi kom tilbake til verftet for å kontrahere en ny båt i samme serie, endret de ofte tegningene i forhold til den første båten i samme serie. Men det skjedde at det ble bygget to identiske båter ved verftet, og da ble planleggingsfasen kuttet ut. ³⁰⁶

Rørmontasjeavdelinga bestod av flere gjenger som hadde forskjellige arbeidsområder. Men arbeidsrutinene var de samme i de forskjellige gjengene. Forskjellen mellom arbeidsoppgavene som de enkelte gjengene fikk, gikk på materialtyper og materialdimensjoner. Det var også forskjeller i rørsystemene som ble brukt på de forskjellige avsnittene.

³⁰⁵ Intervju 14. Side B båndnr.241.

³⁰⁶ Intervju 14. Side B båndnr.210. Her forteller en av rørleggerne hvordan han opplevde det: "Men vi bygget to identiske båter her. Og den ene var kommet så vidt de var begynt med bakenden, med maskinrommet der borte. Så fikk vi, var faktisk læregutter jeg og en kompis som begynte samtidig. Den andre den lå her nede på utrustningskaia, det var nett før han skulle gå. De var helt identiske i maskinrommet. Så fikk vi en jævla jobb, alt brannslukkningsutstyret i maskinrommet skulle monteres. Og de skulle sendes til galvanisering og tilbake igjen. Så stod vi å funderte på dette her, så tok vi en tjangs. Gikk ombord i den båten der (utrustningskaia TH) og tok mål av hvert jævla rør så hørte til den jobben. Og gikk ned å prefabrikerte, jeg tror vi stod i 14 dager til 3 uker å prefabrikerte. Og sendte det til galvanisering, fikk det tilbake igjen. Gikk ombord og begynte å montere det - en feil - en feil i en liten T-forgreining."

Hvordan foretok rørleggerne tilpasninger i arbeidet?

Både rørleggerne på prefabrikering og på montasje startet arbeidet med rette rør med en oppgitt dimensjon som utgangspunkt. Dersom røret skulle kappes til, bøyes eller det skulle monteres på benn eller flenser måtte de utføre dette arbeidet.

På prefabrikering utførte de arbeidet på grunnlag av tegninger de hadde fått utlevert. Rørleggerne her hadde ikke muligheten til å kunne kontrollere om arbeidet som var utført, hadde de korrekte målene gjennom å kunne få montere rørene ombord for å se om de passet. Dersom det ble oppdaget feil på dimensjoneringa av et rør kunne rørleggerene f.eks forlenge et rør dersom det var nødvendig eller endre på et benn. Bare rørarbeidet ved seinere kontroller holdt mål, hadde det ingen betydning om røret hadde en kopling for mye eller om det var en ekstra sveis der røret var forlenget. Dette var forhold den enkelte avgjorde på bakgrunn av den erfaring og kunnskap han hadde.

De som arbeidet med å montere rørene ombord fikk også utlevert tegninger på de rørene de skulle arbeide med. Men de fikk også oppgaven med å måle lengder og vinkler ombord på de rørene de skulle bruke. Dersom de hadde utført for unøyaktig målearbeid ombord måtte de tilpasse de rørene de hadde til rørene passet der de skulle stå ombord. Rørleggeren oppdaget i mange tilfeller da de feilene han hadde gjort i prefabrikeringsfasen. De på montasjeavdelinga avgjorde da sjøl om de kunne foreta tilpasningene ombord eller om de måtte ta med seg rørene tilbake til verkstedet for å foreta tilpasningsarbeidet der. Dette var også avhengig av om de trengte assistanse fra andre faggrupper som sveisere, når disse tilpasningene skulle foretas. De måtte da ta hensyn til arbeidsbetingelsene for disse gruppene på den plassen rørene skulle ligge.

Dersom rørleggerne oppdaget feil i tegningene som ikke kunne rettes opp gjennom små justeringer, måtte de kontakte formannen som de i samarbeid med, avgjorde hvordan problemet skulle løses. Dersom rørgatene ombord måtte endres ble også andre formenn, planleggere og rederiets representant sammenkalt for å løse problemet. At planleggere eller ingeniører deltok på slike møter må ha vært sjelden:

"Jeg kan faktisk ikke erindre å ha sett en ingeniør ombord. Formannen løste problemene og da sannsynligvis i lag med kunden som skulle ha det. De hadde en representant som gikk rundt. Det ble løst på plassen uten papirer eller noen ting." ³⁰⁷

Avgjørelsen ble ofte tatt på møtet og arbeidet kunne fortsette. Siden verftet produserte båter i serier var det ofte endel endringer på den første båten i serien, mens de seinere båtene ble produsert med færre slike endringer. Etter at verftet hadde produsert en slik båt hadde avdelingene arbeidet seg gjennom de fleste produksjonsmessige problemene som denne serien inneholdt og de kunne da ta hensyn til dette i produksjonen av den neste båten i den samme serien. Men rederienes spesielle ønsker med hensyn til utrustninga gjorde at det på alle båtene oppstod problemer som måtte løses på denne måten.

Hvor stor frihet hadde rørleggerne i arbeidsutførelsen?

På de arbeidsoppgavene som rørleggerne fikk utdelt, var det angitt hvor lang tid som var stipulert på jobben. Når da arbeidsoppgaven var mottatt av rørleggeren fra formannen var det opp til dem sjøl å løse oppgava de hadde fått tildelt på den tida som var stipulert. Som før nevnt kunne et arbeidsoppdrag strekke seg over mange dager og rørleggerne trengte da ikke ha kontakt med formannen i denne perioden dersom arbeidet gikk greit unna. ³⁰⁸ En av dem uttrykte det slik: "Da kunne vi ta initiativ til å ordne opp i omtrent alt. Men som sagt, 14 dager kunne det gjerne gå uten at du snakket med formannen. Hvis det ikke ble problemer da, så store problemer at du måtte løse det gjennom han." ³⁰⁹

De kunne hente ut de materialene de trengte på lageret og rekvirere transport dersom det var nødvendig. Arbeidssituasjonen for rørleggerne ute på montasje var veldig fri. De kunne sjøl bestemme rytme og fremgangsmåte uten at noen kontrollerte dem til enhver tid. At de var sprett utover et stort område gjorde at

³⁰⁷ Intervju 14. Side B båndnr.185.

³⁰⁸ Intervju 2. Side A båndnr.51.

³⁰⁹ Intervju 14. Side B båndnr.176.

en sterk grad av kontroll ble umuliggjort. Denne frie stillingen gjorde at: "Hvis de hadde hatt et ærend på Leirvik f.eks så kunne de bare kjørt det ærende, hvis de hadde hatt samvittighet til det, uten at noen hadde registrert det. For så åpent er det her." ³¹⁰

For rørleggerne på prefabrikeringsverkstedet var situasjonen naturlig nok en annen. Sjøl om de også her kunne få større arbeidsoppgaver måtte arbeidet utføres inne på verkstedet og oppfølging fra formannen ble lettere enn ute på montasjeavdelingene. Arbeidsoppgavene de fikk på prefabrikering gjorde også at valg av rytme og fremgangsmåte ble bestemt av arbeidsstykket og ikke av rørleggeren.

Rørleggerne særlig da de som arbeidet med montasje ombord, hadde en arbeidssituasjon som lignet mye på den som forbindes med den tradisjonelle fagarbeideren. Rørfaget er et gammelt fag og arbeidssituasjonen for rørleggerne på verftet bar preg av disse fagtradisjonene. Fagarbeiderne hadde en uavhengig og sterk stilling overfor sine overordna. Som vist over hadde fagarbeiderne stor innflytelse på detaljplanlegging og arbeidsutførelse. De hadde en stor grad av frihet til å løse de faglige problemene som dukket opp under arbeidets gang. Etter at arbeidet var overlevert og til systemet skulle testes var det fagarbeideren som hadde ansvaret for det. Dersom det oppstod så store problemer underveis at overordna måtte kontaktes, hadde fagarbeiderne stor gjennomslagskraft for sine løsninger på det aktuelle problemet. At denne arbeidsdelinga var akseptert fra ledelsens side tyder ressursbruken i det å følge opp og kontrollere rørleggerne på. Ved vanlig bemanning, ca 120 mann, var det normalt bare 3 formenn, mot slutten av båtbyggingstida 4. Dette gir hver formann i snitt ei gruppe på 30 - 40 mann. ³¹¹ Det er klart at ikke formannen kan følge opp så mange mann når de er sprett over et stort område.

Imidlertid var ikke forskjellen mellom fagarbeidere og hjelpearbeidere stor. Ikke sjelden fikk hjelpearbeiderne oppgaver som ordinært skulle vært gitt til en fagarbeider. I disse tilfellene var det formannen som vurderte om hjelpearbeideren hadde erfaring og kunnskap nok til å ta jobben. En erfaren hjelpearbeider ble av formennene i mange tilfeller vurdert som like kvalifisert som noen fagarbeider, til å utføre kompliserte jobber. Det som ble skrevet om fagarbeideren, gjalt i mange tilfeller også for hjelpearbeideren siden han av

³¹⁰ Intervju 14. Side B båndnr.130.

³¹¹ Intervju 14. Side B båndnr.155.

formannen ble vurdert som like dyktig som de som hadde avlagt fagprøven. Det festa seg også den holdninga ute blant rørleggerne at fagarbeiderne og hjelpearbeiderne stort sett utførte det samme arbeidet og derfor var likeverdige i produksjonen.

Rørfaget var preget av en stor grad av autonomi, av stor bredde og en liten grad av hierarkisering.

Ble arbeidstempoet drevet opp som følge av spesialiseringa i rørfaget?

Som følge av den spesialiseringa som var i rørfaget, kunne produktiviteten heves. Men materialet tyder ikke på at arbeidstempoet ble presset opp som følge av spesialiseringa. Holdinga i arbeidsstokken var at det skulle arbeides jevnt, men at ingen skulle arbeide så svetten silte. Det betød at de måtte arbeide jevnt, men ikke overanstrenge seg. Det ble heller ikke godtatt at noen lurte seg unna. Hverken unnaluring eller strebing ble altså godtatt.

Hvilken rolle spilte formannen for rørleggerne?

Rørformannen hadde som sveiseformannen en arbeidslederfunksjon. Til forskjell fra sveiserne arbeidet rørleggerne i lag, stort sett bestående av to rørleggere. På store og komplekse jobber kunne det bli satt enda flere på et oppdrag. Disse lagene bestod av en fagarbeider og en hjelpearbeider eller lærling. Lagene kunne også være sammensatt med to fagarbeidere eller to hjelpearbeidere. Sammensetningen av disse lagene ble vurdert av formannen. Siden formannen hadde oversikt over rørleggernes faglige kunnskaper kunne han sette sammen lagene slik at fagkunnskapen ble sprett på flest mulig av lagene eller samle den på noen få lag. Materialet tyder på at fagkunnskapene ble sprett på flest mulig lag og at de forskjellige arbeidsoppgavene ble jevnt fordelt på alle lag. Men også her ble de som formannen så var spesielt dyktige til en jobb, satt på lignende jobber siden.³¹² Til en viss grad ble da arbeidsoppgavene fordelt etter faglig dyktighet også blant rørleggerne. Men siden de arbeidet på lag var det for formannen lettere å fordele kunnskap og arbeidsoppgaver, enn om de hadde arbeidet aleine.

Som sveiseformannen kontrollerte rørformannen når "trynetillegget" skulle gis og når enkelte andre tillegg skulle gis. Sjøl om antallet operatører og formenn var

³¹² Intervju 10. Side B båndnr.380.

mindre i rørfaget enn i sveisefaget kunne de samme konfliktene mellom formann og operatør oppstå her som i sveisefaget.

Rørformannen ute hadde en vanskelig jobb med å holde kontroll over rørleggerne. De kunne være sprett over et større område og de måtte stadig i land for å hente nødvendige materialer eller for å justere rør med feil mål. Formannen konsentrerte seg derfor om å kontrollere det utførte arbeidet grundig. På denne måten kunne han kontrollere arbeidsmengde og kvalitet på det enkelte lag. Inne var kontrolloppgavene for formannen lettere siden de som arbeidet her var mindre mobile.

Hvordan var arbeidsmiljøet for rørleggerne?

Etter at prefabrikering av rør ble flyttet fra det gamle rørleggerverkstedet og inn i nye lokaler fikk denne avdelingen bedre arbeidsforhold enn de hadde hatt. De nye lokalene var oppvarmet og det var innstallert punktavsug der sveisinga skulle foregå. I tillegg var ventilasjonen bedre enn den hadde vært på det gamle rørleggerverkstedet. Maskinene ble også satt i en slik rekkefølge at det lettet arbeidet som ble utført her inne. For de rørleggerne som arbeidet her, bedret det ytre arbeidsmiljøet seg med denne flyttingen. Arbeidsinnholdet i det arbeidet som foregikk på prefabrikering, var ikke så utfordrende som arbeidet som foregikk på rørmontasje. En av de intervjua rørleggerne som hadde erfaring fra prefabrikering på båtene, uttalte dette om arbeidet: "Jeg vil si, at sjøl om prefabrikering av rør gjerne ikke er så veldig kjekt i lengden, så tror jeg likevel at en kunne holde lenger ut på den tiden de bygde båter da." ³¹³

³¹³ Intervju 10. Side B båndnr.30.

Sjøl om de på prefabrikering også kunne "disponere materialene litt anderledes kanskje (enn i dag TH). Du kunne sveise litt sjøl hvis det var en enkel kilsveis", så lignet arbeidsoppgavene på hverandre og arbeidet kunne bli monotont.³¹⁴

Rørleggerne som arbeidet på rørmontasje, arbeidet i et annet arbeidsmiljø enn de som arbeidet på prefabrikasjon. Her arbeidet de mye ombord i båtene under de forholdene som var i skroget, mens monteringsarbeidet pågikk. Det verkstedet rørleggerne i montasjeavdelingen arbeidet i var heller ikke av samme kvalitet som det nye rørverkstedet. Verkstedet var gammelt og hadde ikke oppvarming. Ventilasjonssystemet var heller dårlig bygget ut. På rørmontasje måtte de arbeide under mer krevende forhold enn de som arbeidet inne. Forholdene ombord kunne være sterkt preget av sveiserøyk, støv og kondens. Om vinteren kunne det på endel arbeidsplasser ombord, være veldig kaldt. Men arbeidsforholdene bedret seg raskt etter at utrustningsarbeidet hadde kommet godt i gang. Arbeidsinnholdet blir av rørleggerne beskrevet slik: "En kan godt si det var interessant, for du kunne gå ombord å ta mål og du kunne gå i land å få bøyed til disse tingene. Det var inspirerende."³¹⁵ og "Ja, det var veldig spennende på en måte. Du var med helt fra starten av, lagde til og fant ut alt mulig sjøl."³¹⁶ Som en rørlegger uttrykte det: "*Det var virkelig rørlegging - rørlegging fra A til Å.*"³¹⁷

Sjøl om nok uttrykkene er farget av at det er ca 8 år siden den siste båten ble produsert ved verftet, viser uttalelsene at jobbinnholdet var komplekst og at rørleggerne var med i hele prosessen fra planlegging til rørsystemet var ferdig montert. Det rørleggerne her trekker fram, var hvor autonome de tidligere hadde vært og den bredden faget hadde. De kunne etter at de hadde avsluttet arbeidet betrakte sitt eget arbeid. En av dem sa det slik: "Den gang du bygde båtene kunne du se på det, å se at det der var ditt verk, ditt arbeid."³¹⁸

At verftet produserte båter i serie gjorde nok at også de ute på montasje kunne få mange rutineoppgaver og at arbeidsoppgaver som en hadde utført på den forrige båten, ofte ble tildelt den samme på den neste båten. Slik oppnådde verftet at

³¹⁴ Intervju 10. Side B båndnr.16.

³¹⁵ Intervju 10. Side B båndnr.67.

³¹⁶ Intervju 2. Side A båndnr.43.

³¹⁷ Intervju 2. Side A båndnr.119.

³¹⁸ Intervju 2. Side A båndnr.380.

rørleggerne ble spesialister på enkelte oppdrag og produksjonen ble mer effektiv.

Hadde rørfaget en stabil arbeidsstokk?

Tabell 19. Turn over for rørleggere og operatører i perioden 1972 - 74.

År	1972	1973	1974
Rørfaget	23,0%	12,2%	18,6%
Operatører	27,0%	20,0%	27,4%

Kilde : Intern statistikk SV.

I tabell 19 over er den årlige avgangen av rørleggere uttrykt som en prosentvis andel av den gjennomsnittlige bemanningen på rørfaget.

Som tabell 19 viser var turn overen i 1972 oppe i 23%, dvs at nesten hver 4. rørlegger slutta ved avdelinga det året. De andre to årene ligger turn overen på mellom 12% og 18%, dvs at mellom hver 6. og 7. rørlegger slutta i løpet av året. I forhold til operatørgruppa totalt var turn overen i rørgruppene liten. Prosentvis ligger turn overen for operatørgruppa fra 5,0% til 8,8% høyere enn for rørgruppene. På tross av en relativ høy turn over i rørfaget var denne gruppa bedre stilt enn operatørgruppa totalt sett.

Materialet tyder på at det var høyest turn over blant de som nylig var ansatt. Jo lengre en rørlegger hadde arbeidet ved verftet, jo større var sjansene for at han ville fortsette å arbeide her. På tross av en høy årlig turn over beholdt verftet en stamme av rørleggere som hadde lang erfaring fra rørarbeid ved verftet. Turn overen skjedde hovedsaklig blant de med lavest ansiennitet.

Hvordan var fraværet sammenligna med andre grupper?

Avdeling 313 og 323 er montasjeavdelingene, mens 321 er inne på rørverkstedet. Fraværsprosenten for de som arbeider inne var lavere enn for de som var ute. I forhold til fraværet for hele operatørgruppa ligger fraværet til montasjegruppene

på samme nivå, mens de på verkstedet ligger noe under.

Tabell 20. Fravær i prosent av totalt utgåtte timer avdelingsvis og for operatørgruppa totalt 1972 - 74.

År/ Avdeling	1972	1973	1974
313	10,7%	12,0%	12,9%
313/323	-	-	12,8
321	6,4%	11,5%	11,7%
Operatører	11,0%	11,6%	12,9%

Kilde : Intern statistikk SV

Disse tallene tyder på at rørarbeidet ikke var spesielt belastende eller på andre måter tyngre enn annet arbeid på verftet.

"Jeg gleda meg til å gå på jobb faktisk!"

Kravene til hva som ble akseptert innad i arbeiderkollektivet var strenge og det å overholde arbeidstida var et av kravene. Materialet tyder på at rørleggerne knytta denne holdinga til jobben til det arbeidet de utførte på båtene. Som en rørlegger uttrykte det: "Før så hadde (en TH) nye utfordringer hver dag ... Du fikk virkelig bruk for det du hadde lært." ³¹⁹

³¹⁹ Intervju 2. Side B båndnr.335.

Det at jobbinnholdet var interessant og at rørleggerne fikk utfordringer i arbeidet, medførte at holdningen til det å arbeide, til det å nytte arbeidstida og til å holde en høy kvalitet på arbeidet var god.

Hvordan var lønnsforholdene for rørleggerne.

I rørfaget var det både hjelpe- og fagarbeidere. Gjennom interne fagprøver ble det gjort mulig for hjelpearbeiderne å komme opp i fagarbeiderklassen i lønssystemet, uten å ha avlagt offentlig fagprøve. Mange av hjelpearbeiderne benyttet denne muligheten til å heve lønna si. Lønna for begge gruppene var som for sveiserne, satt sammen av timefortjeneste og tillegg. Rørleggerne kunne ikke oppnå like mange tillegg som sveiserne kunne få. De kunne få skift-, smuss- og dyktighetstillegg. Denne delen av lønna utgjorde enda mindre for rørleggerne enn for sveiserne. Skulle rørleggerne ta ut mer i lønn måtte det skje gjennom en økning i timefortjenesten. Sjøl om rørleggerne hadde et omfattende ansvar knytta til sitt arbeid ble dette ikke belønnet spesielt. Fagarbeidere i rørfaget ble lønna på linje med fagarbeidere i andre fag. Hjelpearbeiderne ble lønna som andre hjelpearbeidere, uten særskilte tillegg.

ENDRINGER I SAMMENSETNINGEN AV ARBEIDSTOKKEN VED OVERGANGEN FRA BÅTBYGGING TIL BYGGING AV OFFSHOREPRODUKTER.

Ved overgangen fra produksjon av båter til offshoreprodukter endra arbeidsoperasjonene seg sterkt for rørleggerne. De nye produktene var bygd opp på en helt annen måte enn båtene og kravene til rørsystemene ble langt strengere enn de hadde vært tidligere. Det kom også etter hvert inn nye rørtyper med en helt annen materialsammensetning. Disse rørene krevde en annen behandling enn de rørene som ble brukt på båtene og de tidligste plattformene.

Endra fordelinga av rørleggerne på de ulike avdelingene seg som følge av den endra produksjonen?

Etter tabell 18 varierte fordelinga mellom montasje og prefabrikasjon mellom 4 : 1 og 3 : 1. Etter at verftet omstilte seg endra denne fordelinga seg (tabell 6 i appendix 1). Som tabellen viser endrer forholdet mellom prefabrikering og montasje seg sterkt. I siste periode i 1975 og fram til og med første periode i 1977 veksler disse to avdelingene om hvem som har flest rørleggere ansatt. Fra siste periode 1977 og til og med første periode i 1981 varierer forholdet mellom montasje og prefabrikering mellom 2 : 1 og 1 : 1. Fra siste periode 1981 til og med siste periode 1983 er forholdet igjen som 4 : 1. Første fra 1984 og ut i 1985 endrer forholdet seg igjen til 2 : 1. Bortsett fra en kort periode i 1982 - 83 har forholdet mellom montasje og prefabrikasjon ligget mellom 2 : 1 og 1 : 1 i hele offshoreperioden.

Hva var årsaken til denne endringen i fordelinga av rørleggerne mellom avdelingene?

Mens verftet produserte båter produserte rørleggerne som arbeidet på montasjeavdelingene, mange av de rørene de skulle montere sjøl. Etter at verftet begynte å produsere offshoreprodukter økte mengden med rør som skulle monteres. Samtidig økte bruken av rette rør samt standard vinkler på 45 og 90 grader. Rørarbeidet ble på de nye produktene, detaljplanlagt slik at det meste av rørene kunne prefabrikeres. Detaljplanleggingen og standardiseringen gjorde det mulig å lage et skarpere skille mellom prefabrikerings- og montasjearbeidet.

Hva betydde endringen for rørleggernes arbeidsoperasjoner?

At det forholdsmessig nå ble flere ansatt på prefabrikering hadde den effekten at andelen av prefabrikerte rør steig voldsomt. Mye av produksjonen av rør som montageavdelinga før hadde utført, ble nå overført til prefabrikasjonsavdelinga.

HVORDAN BLE ARBEIDSOPERASJONENE TIL RØRLEGGERNE ENDRA SOM FØLGE AV OMLEGGINGA AV PRODUKSJONEN OG ENDRA DETTE PÅ DE KRAV OG DE MULIGHETENE SOM LÅ I ARBEIDET?

Rørleggernes arbeidsoperasjoner ble sterkt påvirket av den omlegginga som skjedde ved verftet. De forskjellige avdelingene merket det på forskjellige måter.

Prefabrikering.

Proseduren for hvordan arbeidsoppgavene ble gitt fra formann til operatør endra seg. Tidligere fikk rørleggerne tegningene på de rørene de skulle produsere. Materialene som måtte til for å løse jobben måtte de sjøl hente ut. På den nye typen tegninger, isotegninger, "ligger det inne en materialliste. Der en skal ha så, så mange benn og så, så mange flenser osv." ³²⁰

Det blir fra plankontoret utarbeidet jobbpakker som blir sendt til røravdelingene. Disse jobbpakkene inneholder tegninger på de rørene som skal produseres, og en materialliste over hva som trenges av materialer for å utføre jobben. Hver enkelt del er knyttet til et nummer som plankontoret har satt på delen. Detaljplanlegginga på tegnekontoret ble gjort så nøyaktig at planleggerne på forhånd kunne angi hvor mange komponenter som kommer til å gå med på prosjektet. Dersom det i løpet av prosjektet blir foretatt endringer må de nye komponentene få tildelt et nytt nummer og knyttes til en

³²⁰ Intervju 10. Side A båndnr.15.

test som et rørsystem kalles. Den nye komponenten blir da registrert og tegnet inn på seinere jobbpakker og på ferdigtegningene som kunden får når produktet er ferdigstilt.³²¹

Materiallisten som rørleggerne får utdelt for å utføre jobben, blir også sendt til sentrallageret. Her ble delene samlet og sendt til rørverkstedet. Når rørleggeren skulle starte med sitt arbeid skulle materialene være transportert fra sentrallageret og over til rørverkstedet. Rørleggerne har i dette systemet ikke lenger noen innvirkning på materialbruken. Dette er flyttet opp i hierarkiet, til tegnekontoret. Når rørleggerne nå skulle utføre sitt arbeid lå materialene klare og tegningene som han hadde fått utdelt, måtte følges uten avvik. Den autonomien rørleggerne tidligere hadde på dette området ble tatt fra dem og overført til de lavere funksjonærene.

På plattformene ble det brukt lite bøyde rør. Rørene som ble brukt var rette. Benn som skulle brukes ombord var standardiserte til faste vinkler og kom ferdig produsert til verftet. Disse ferdige bennene kom da i jobbpakkene som rørleggerne mottok. Arbeidet som ble utført ble beskrevet slik av en av de: "I dag går det på å gjøre tingen rein, slipe, pusse, få nøyaktighet, veldig mye med saksing. Sånt hørte du ikke snakk om før, da var det bare å sette sammen og legge det til sveising."³²²

Arbeidet de utførte på verkstedet, bestod for det meste i å reingjøre og slipe rørene slik at fugene som sveiserne seinere skulle sveise i, ble korrekte. Etter at slipinga var foretatt måtte de montere rørene slik at sveiserne kunne komme til med sitt arbeid. Det arbeidet som ble foretatt måtte gjøres med en så stor grad av nøyaktighet som ble krevd, for at sveiserne skulle kunne sveise.

De som arbeidet på prefabrikering, kunne også i lange perioder arbeide med den samme typen rør. En av rørsveiserne uttalte at: "Jo, det ble endel mono

³²¹ Intervju 10. Side A båndnr.163.

³²² Intervju 10. Side B båndnr.35.

tont og kan du si i den forstand. Men det var jo sånn i perioder at du hadde mye av en sort rør og så kunne det gjerne skifte så du fikk litt variasjon, litt større rør og." ³²³

Rørtypene som ble brukt ombord på plattformene, endra seg. På båtene og på de tidligste plattformene ble det brukt mye svarte rør. Disse rørene viste seg ikke å holde mål når plattformene kom ut i Nordsjøen. De ble erstattet med blanke rør. Disse rørene krevde andre sveisemetoder enn svartrørene. På de blanke rørene ble TIG-teknikken brukt. For rørleggerne medførte dette ekstraarbeid fordi de måtte sette inn puter i rørene og ordne med gasstilførselen slik at alt stod klart når sveiserne kom. ³²⁴

Rørmontasje.

At tegnekontoret på offshoreoppdragene, startet med å detaljplanlegge rørarbeidet medførte store endringer i arbeidsoperasjonene for de som arbeidet på rørmontasje. Det meste av planleggingarbeidet som rørleggerne hadde, ble etter omlegginga av produksjonen overtatt av planleggere på tegnekontoret.

Rørleggerne fikk på offshoreoppdraga, tildelt en detaljert tegning over arbeidet som skulle utføres, og disse tegningene måtte følges til minste detalj. Slik beskrev en av rørleggerne arbeidet på på plattformene: "På installasjon av rør i dag så følger du tegningene slavisk, det står hvordan den skal være. Oppstår det en kollisjon eller at du må gjøre en vri, så er det til å stoppe opp og få andre til å finne en løysing på det." ³²⁵

Tidligere kunne de utføre små justeringer i arbeidet uten å måtte konsultere andre. På offshoreoppdraga må alt uregelmessig rapporteres og arbeidet må

³²³ Intervju 7. Side B båndnr.291.

³²⁴ Intervju 2. Side B båndnr.230.

³²⁵ Intervju 10. Side B båndnr.50.

stanses inntil tegnekontoret og kunden har blitt enig om hvordan problemet skal løses. Også andre forhold skapte frustrasjoner for rørleggerne. I et intervju i SV-nytt uttalte en av dem:

"Men det er deprimerende når man må rive ned igjen komponenter som med mye slit er bygd opp. Det er svært leit når slikt forekommer, og ødeleggende for arbeidsmoralen - som er så viktig. Går du til en jobb som er godt tilrettelagt og har følelsen av at alt går etter programmet da blir du inspirert til en ekstra innsats. Når noe går galt, virker det ganske naturlig helt motsatt." ³²⁶

På grunn av alle endringene hender det ofte at rørsystemer det har tatt flere dager å sette opp, må rives ned igjen fordi tegnekontoret har kommet fram til nye løsninger eller at det tidligere har vært feil i tegningsgrunnlaget som da må rettes opp.

Rørleggerne på rørmontasje, utførte på offshoreproduktene svært lite rørfabrikasjon sjøl. Prefabrikasjonsavdelinga har overtatt det meste av det arbeidet som de tidligere hadde. Arbeidet ble av en av dem beskrevet slik:

"Det som skjer i dag når du skal ombord å gjøre montasje det er at du får en tegning med denne materiallista som jeg nevnte. Du går til lagringsplassen og finner de rørene du skal ha. Får transporten til å transportere det til i nærheten av der du skal ha de. Får de hivd ombord med en kran. Det eneste hvis det er veldig lengder så kan du måtte bry hjernen din med å finne ut hvilket rør som det passer å legge sånn og sånn. Og så at du snur de rette veien slik at du ikke må ha kranene igjen. Noe stort mer trenger du ikke tenke på. Ta med deg boltene du trenger og de tingene du trenger og så verktøy." ³²⁷

Montasjearbeidet med å få satt rørene på plass er ikke endret, men også for de som jobbet her, var arbeidet prega av mye sliping. ³²⁸ Bruken av helsveiste rør økte med de nye produktene og dette kunne skape endel problemer:

³²⁶ SV-nytt 3/81 s.6.

³²⁷ Intervju 10. Side B båndnr.73.

³²⁸ Intervju 2. Side A båndnr.356.

"Det er lite som er flensa sammen i dag. For flenser er dyrt og jeg veit ikke om det blir regna som et svakt punkt, men jeg tror helst det. Det blir veldig mye helsveiste rør. Sånn at et rør som ligger ned mot et dekk f.eks. og det oppstår en forandring med det, så kan det være forferdelig mye arbeid med å gjøre den forandringen på grunn av at det ikke er flenser, det er helsveist. Ikke kan du løfte opp for det er andre rør på tvers, det er låst mellom saker og ting." ³²⁹

Alt endringsarbeidet skapte mange problemer for rørleggerne, men det skapte også mye ekstra arbeid både for verftet og rørleggerne.

Rørmontørene fikk også nytt arbeid gjennom at endel av de nye rørtypene krevde forvarming. Dette arbeidet måtte de ta for at alt skulle være klart til sveiserne kom. De måtte da gå rundt med en krets som fortalte om stålet var varmt nok. Dersom rørleggeren hadde sertifikat på at han kunne punkte, kunne han punkte med varm tråd. Tråden skulle imidlertid skiftes etter så, så lang tid og den måtte være skikkelig varm. ³³⁰ Ellers fikk ikke rørleggerne sveise noe som helst på de nye produktene uten at de hadde sertifisert seg. Sjøl på punkting måtte de ha sertifikat.

Slik beskriver en av rørleggerne arbeidssituasjonen etter omlegginga:

"Det var ikke som før i tida, alt var jo ferdig laga. Alt var ferdig tegna og det stod på papiret at de og de delene skal du ha ut. Det ble så monotont. Det var ikke noe spenning. Når du var ferdig med dagen hadde du følelsen at du ikke hadde gjort noe, ikke gjort noe sjøl." ³³¹

Følelsen av å ikke ha utført noe arbeid, fant jeg hos de eldre rørleggerne. De unge som ikke har opplevd rørfaget på andre produkter enn de som produseres i dag, har ikke den samme følelsen.

³²⁹ Intervju 10. Side B båndnr.85.

³³⁰ Intervju 10. Side B båndnr.130.

³³¹ Intervju 2. Side A båndnr.372.

Rørfaget ved verftet har vært gjennom store endringer som følge av produksjonsendringen. Størst konsekvenser fikk dette for rørleggerne på montasjeavdelinga. I båtbyggingstida kunne rørarbeidet deles inn i tre faser. Arbeidet som ble utført i to av disse fasene har blitt overført til andre avdelinger som følge av produksjonsendringene. Tegnekontoret har overtatt det meste av planleggingsarbeidet og prefabrikeringsavdelinga har overtatt det aller meste av prefabrikasjonen av rør. Konsekvensene for de som arbeidet på montasjeavdelinga, var at arbeidet ble mindre komplekst. De faglige utfordringene som tidligere lå i arbeidet, er nesten blitt borte. Arbeidet har blitt mer monotont ved at mye av arbeidet ligner på hverandre og de som arbeider her får mindre avvekslende arbeid. Men også arbeidet på prefabrikering har vært gjennom en lignende utvikling. De som arbeider her får ikke lenger sveise, bøyning av rør forekommer nesten aldri og materialvalg/materialbruk er bestemt av andre. De kunnskapene som før var nødvendig for å kunne utføre rørarbeidet, ble det ikke lenger behov for i produksjonen. Det har foregått en dekkvalifisering av hele rørfaget i den prosessen verftet har vært gjennom. For den enkelte rørlegger betød dette mindre autonomi og mindre bredde i faget.

Endra kravene til kvalifikasjoner og arbeidsutførelse seg og hvordan ble rørarbeidet kontrollert på offshoreproduktene?

Kvalifikasjonskravene til den enkelte rørlegger endret seg ikke. Men kravene til arbeidet ble strengere. Det arbeidet som de utførte før rørene ble føyet sammen av sveiserne, måtte være veldig nøyaktig. Det var spesifisert for de forskjellige rørtypene hvor stor fugeåpningen skulle være. Fugene måtte slipes rene og det måtte slipes "nese" slik at sveiserne lettere kunne få gjennombrenning på sømmene.

Sjøl om formennene kontrollerte det arbeidet som ble utført på båtene, ble kontrollen på de nye produktene langt strengere. På plattformene: "sjekker (kontrollørene TH) om alt er gjort riktig, og finner de noe, at det mangler en mutter eller at et rør ikke ligger på en support så kommer du i lista ... De går over hver en meter og det er temmelig mange meter." ³³² Etter at rørleggerne hadde avslutta sitt arbeid og meldt dette til formannen gikk han videre. Prosedyren for det videre arbeidet var da:

"Når formannen melder jobben 100% ferdig, blir da testen, en jobb det er jo en

³³² Intervju 2. Side A båndnr.445.

test, hendla over til testgruppa. Da er det en gjeng derifra som drar ombord og punsher hele det systemet som har bygd opp. Ser at alle detaljer er med og skriver en punsheliste over mankoer som formannen får tilbake, som han må utføre med en gang. Det er en ettergruppe som sjekker alt." ³³³

Kontrollen ble strengere, men konsekvensene for de som fikk påtale for noe som ikke var utført korrekt, var ikke like streng som for sveiserne. De måtte nok rette opp feilen, men de hadde det ikke slik at etter så, så mange feil så kunne de bli tatt av prosjektet. Men dersom rørleggeren hadde mange feil, ville hans anseelse hos formannen synke og det kunne nok få konsekvenser for hva slags arbeid han fikk tildelt.

Totalsituasjonen til rørleggerne ble preget av mange av de samme forholdene som for sveiserne. Disse forholdene vil ikke bli drøftet like inngående her, men dersom det for rørfaget sin del gjorde seg gjeldende spesielle forhold vil dette bli tatt opp her.

Skjedde det spesielle endringer med arbeidsmiljøet til rørleggerne?

Rørleggerne tok ikke i bruk noen ny form for teknologi som følge av omstillinga. De ble fratatt en rekke arbeidsoppgaver, mens få kom i tillegg. Det forhold som nok påvirket miljøet mest var den sterke økninga i bruken av sliping. Dette førte til en betydelig økning i støy- og støvnivået på arbeidsplassen.

Endra arbeidsstokkens størrelse seg etter at verftet begynte å produsere offshoreprodukter?

Antall ansatte på rørvdelingene holdt seg relativt konstant med unntak av kriseårene 1978 og 1979. Som tabellen under viser varierte antallet mellom 135 i 1975 og 108 i 1977. At antallet faste rørleggere er lavt i 1978 - 79 kommer av den krisa verftet var inne i og hvor mange av rørleggerne ble permittert. Seinere har antallet ligget mellom 115 og 120. I 1984 var tallet steget til 128 som følge av opptrappinga av virksomheten ved verftet i forbindelse med Gullfaks "A"-prosjektet.

³³³ Intervju 14. Side A båndnr.235.

Tabell 21. Antall fast ansatte rørleggere i perioden 1975 - 83.

Mnd/ år	12-75	12-76	12-77	12-78	12-79	12-80	12-81	12-82	12-83
Ant. Rør	135	125	108	89	90	114	118	117	115

Kilde : Intern statistikk SV.

I hvilken grad arbeidsstokken ble skiftet ut forteller statistikken over turn overen for perioden.

Tabell 22. Turn over på fast ansatte rørleggere og operatører i perioden 1975 - 83 i prosent.

År	Rørleggere	Operatører
1975	14,2%	21,2%
1976	8,6%	20,9%
1977	8,6%	17,0%
1978	19,3%	32,7%
1979	7,8%	25,8%
1980	24,5%	37,9%
1981	6,9%	23,6%
1982	12,0%	30,9%
1983	23,3%	17,4%

Kilde : Grunnet er intern statistikk SV, mer om dette side 68.

Tallene i tabellen er ikke direkte sammenlignbare fordi de ikke omfatter de samme kategorier med data. Tallene viser at sjøl om en legger inn en sikkerhetsmargin for å fange opp den lave registreringen i perioden 1975 - 77 er turn overen i denne perioden lav. I forhold til de tallene som ble registrert i perioden 1972 - 1974, ligger disse tallene tildels betydelig under. Med unntak av

kriseåret 1978 samt 1980, ligger turn overen blandt rørleggerne svært lavt helt fram til 1983 hvor turn overen stiger og ser ut til å legge seg på et høyt nivå. I forhold til operatørgruppene generelt ligger turn overen til rørleggerne betydelig under denne. Årsaken til den høye turn overen i 1980 er det vanskelig å finne en naturlig forklaring på.

Det ser ikke ut til at endringene i produksjonen har ført til større turn over blandt rørleggerne enn det som var vanlig i skipsbyggingstida. Med unntak av to år i perioden, 1975 og 1982, ser det heller ut til at turn overen har sunket i forhold til skipsbyggingstida. Imidlertid ser det ut som om turn overen fra 1983 har lagt seg på et høyt nivå. Både i 1984 og 1985 lå turn overen på samme nivå som i 1983. Den endrede arbeidssituasjonen for rørleggerne etter at omstillingsprosessen starta, har ikke medført noen økning i turn overen ved verftet.

Endra fraværet seg med overgangen til ny produksjon?

Tabell 23. Fravær i prosent av utgåtte timer avdelingsvis for rør- og for operatørgruppa totalt 1975 - 85.

År/ Avd.	-75	-76	-77	-78	-79	-80	-81	-82	-83
313	10,3	-	-	-	-	-	-	-	-
323	12,4	12,8	6,5	4,7	12,3	10,7	12,3	13,8	13,6
321	10,0	9,3	11,1	14,1	12,6	17,1	22,2	13,8	17,4
Oper	11,7	12,1	10,6	8,7	12,2	15,1	14,7	15,0	13,2

Kilde : Intern statistikk SV

I tabellen er 313 og 323 montasjeavdelingene, mens avdeling 321 er verkstedsavdelinga. Sammenligner vi tabell 23 med tabell 20 viser det seg at fraværet ikke stiger som følge av at produksjonen blir lagt om. Fraværet lå på det samme nivået eller faktisk sank noe i perioden 1975 - 79. Fra 1980 - 81 derimot ser det ut til at fraværet øker og legger seg på et noe høyere nivå enn tidligere. På bakgrunn av denne statistikken er det ikke mulig å kople sammen

omstillingsprosessen med høyere fravær. Dersom fraværstatistikken skal kunne tolkes som et slags barometer på hvordan rørleggene trives og mestrer jobben, kan vi ikke ut fra det statistiske materiale finne noen indikasjoner på endret trivsel eller evne til å mestre jobben.

Hverken turn over statistikken eller fraværstatistikken indikerer at de endringene som skjedde i produksjonen fikk synlige effekter på rørfaget. Dersom de negative effektene hadde vært store nok, burde de kunne registreres i det statistisk materiale.

"Vi må jo stelle oss sånn at vi får leiearbeidere. Vi er jo avhengig av det."

De innleide operatørene i rørfaget kom seinere inn i omstillingsprosessen enn det andre faggrupper opplevde at leiearbeidere i deres fag gjorde. De fikk således bedre tid til å forbrede seg på leiearbeiderne. Behovet for leiearbeidere i rørfaget øker etter hvert som arbeidet på et prosjektet skrider fram. Som tabellen på side 233 viser kom de innleide rørleggerne seint inn i bildet på Statfjord "A"-prosjektet, men som tabellen bare kan indikere økte antallet raskt. I forhold til størrelsen på rørgruppa på verftet, var behovet for innleid arbeidskraft i rørfaget minst like stort som i sveisefaget. Reint tallmessig var nok antallet innleide sveisere noe høyere.

Endra belønningsformene seg som følge av omstillinga?

Lønna til rørleggerne ble som før, satt sammen av timefortjeneste og tillegg. Også for rørleggerne fikk tilleggene en økt betydning. Som kompensasjon for den sterke økninga i bruken av slipinga fikk rørleggerne smusstillegg. Dersom de var avhengig av å slipe fikk de smusstillegg for de timene de gjorde det. Også rørleggerne fikk plattformtillegg for arbeidet i "at shore" fasen. Dette tillegget var det eneste nye tillegget rørleggerne fikk. Tilleggene fikk heller ikke etter omstillinga den betydning for rørleggerne som de hadde for sveiserne. For dem ble det viktig å ta mest mulig ut som økning i timefortjenesten slik at deres lønnsnivå kunne ligge nærmest mulig opp til sveisernes. Kravet om en sterkere differensiering mellom fag- og hjelpearbeidere for på denne måten å opprettholde lønnsnivået til fagarbeiderne, ble støtta av fagarbeiderne i rørgruppa. Kravet om større differensiering bunna også i ønsket om at det ble skilt sterkere mellom fag- og hjelpearbeidere i produksjonen.

SAMMENDRAG.

Omstillingsprosessen ved SV førte til at arbeidsvilkåra og arbeidsforholdene for operatørene i produksjonen endra seg. I dette kapittelet har jeg analysert utviklinga i to fag, sveis og rør. Utviklinga i fagene er vurdert etter tre akser. For det første etter graden av autonomi som her tyder i hvilken grad operatørene hadde muligheten til å styre sitt eget arbeid. For det andre etter graden av bredde i faget. Med bredde menes det her for det første på i hvilken grad det var mulig for en faggruppe også å ta arbeid som normalt sett var tillagt andre grupper og for det andre omfanget av og typen av arbeidsoppgaver som var tillagt faget. Og for det tredje etter graden av hierarkisk oppbygning av fagene.

Autonomi.

Mye av det arbeidet som sveiserne tidligere hadde utført, ble overført til andre avdelinger. Valg av utstyr, metoder og teknikker ble ikke lenger overlatt til sveiserne sjøl. Her kom prosedyrene inn og bestemte i detalj hvordan de skulle utføre arbeidet. Sveiserne mista mye av sin autonomi siden styringa med arbeidet ble tatt fra sveiserne og overført til plankontor og sveisetekniske avdeling.

Rørfaget opplevde den samme utviklinga som sveiserne. Rørfaget var tidligere prega av en utstrakt grad av frihet til sjøl å bestemme metoder og rutiner. Imidlertid beveget også rørfaget seg i retning av mindre autonomi for operatørene i faget. De fikk mindre styring over sitt eget arbeid. De rørleggerne som arbeidet på montasjeavdelinga, og det var ca 3/4 av alle rørleggerne, kunne planlegge og styre sitt eget arbeid mens verftet produserte båter. Dette ble etter omstillinga ikke lenger mulig. Omstillinga på SV førte til at mye av den styringa operatørene hadde hatt med arbeidet ble overført til funksjonærene.

Bredden i faget.

I den tida verftet bygde båter var fagskillene svake. Kravene til det arbeidet som ble utført var ofte ikke av en slik karakter at operatørene måtte ha spesialkunnskap for å utføre arbeidet. Sjølsagt var det slik at erfarne operatører tok seg av det mest kompliserte arbeidet, men det ble gitt rom for at sveiserne utførte platearbeid og omvendt at platearbeiderne sveisa. Likeledes sveisa rørleggerne mange av røra sine sjøl. Operatørene kunne utføre arbeid som det til vanlig var andre faggrupper enn deres egen som utførte. Hvilke arbeidsoppgaver den enkelte operatør fikk ble avgjort av formannen etter en vurdering av

operatørens dyktighet og erfaring i det arbeidet som skulle utføres. Etter at verftet omstilte seg til offshoreproduksjon har dette endra seg. De strenge kravene til det arbeidet som ble utført gjorde at det ble nødvendig med spesialkunnskap for å utføre arbeidet. Dette sperret da den fleksibiliteten som lå i at faggruppene kunne ta arbeid som tradisjonelt lå utenfor deres fag. Særlig i sveisefaget har utviklinga her vært sterk. Det ble gjort svært vanskelig for andre enn spesialutdanna sveisere å utføre sveisearbeid overhode på offshoreproduktene. Innen de andre fagene har ikke grensene blitt satt like skarpt, men kravene har blitt så strenge at i praksis har det vist seg at grensene for hva operatørene innen et fag kan gjøre ble begrensa. Utviklinga har gått mot smalere fag enn tidligere og innen sveisefaget har denne utviklinga nådd lengst.

Sveisearbeidet ble på samme tid som følge av de strenge kravene og prosedyrene, mer komplisert, og samtidig mer utfordrende og krevende. Å utføre sveisearbeid etter at de nye kvalitetskrava slo inn i produksjonen, krevde langt mer av sveiserne enn tidligere. De mange ulike sveiseteknikkene som etter hvert kom i bruk, økte også kravene til arbeidet.

En vesentlig forskjell mellom rørfaget og sveisefaget var at rørfaget ikke fikk endra eller tildelt nye arbeidsoppgaver. Arbeidet som rørleggerne utførte på båtene, var svært komplekst, sammensatt av ulike komponenter. Komplexiteten ble med omstillinga sterkt begrensa da planarbeidet ble overtatt av ingeniører og planavdeling. Og prefabrikking av rør ble i langt større grad enn tidligere overlatt prefabrikkeringsavdelinga. Rørfaget ble i denne omstillingsprosessen tappet for mye av det innholdet det tidligere hadde samtidig som nye oppgaver ikke kom til.

Hierarkiet i faget.

Mens verftet bygde båter gikk skillene i faggruppene i mange tilfeller ikke etter om vedkommende var fag- eller hjelpearbeider, men etter den faglige dyktighet vedkommende operatør hadde vist. Det var ikke bygget opp et sterkt hierarkisk system der fagarbeiderene dominerte over hjelpearbeiderne. Hvilke arbeidsoppgaver den enkelte operatør fikk ble avgjort av formannen etter en vurdering av operatørens faglige dyktighet. Her var det liten eller ingen forskjell mellom sveise- og rørfaget.

Omstillinga førte til skarpere skiller i hva den enkelte operatør kunne gjøre. Innen sveisefaget ble dette spesielt synlig gjennom at sertifikatene definerte de

arbeidsoppgavene som den enkelte operatør kunne få. Men de strengere kravene gjorde at de andre fagene, deri også rørfaget, utviklet seg i samme retning som sveisefaget. Det var imidlertid forskjell på den hierarkiske oppbygninga av gruppene. Innen sveisefaget ble hierarkiet bygd opp om sveisesertifikatene, ikke om skillet fag- og hjelpearbeider. Innen rørfaget ble skillet satt mer etter statusen fag- og hjelpearbeider. Utviklinga innen faggruppene gikk mot en klarere hierarkisk oppbygning der sertifikater og fagbrev kom til å få sterkere betydning enn tidligere.

Relasjonene mellom gruppene.

Disse endringene i fagene gjorde at relasjonene mellom faggruppene endra seg. Også innen faggruppene endra relasjonene seg mellom de forskjellige hierarkiske nivå i gruppa. Hva disse endra relasjonene førte til for den faglige politikken til VK vil bli analysert i del 3.

Siden omstillinga ikke førte til at utviklinga i sveisefaget og rørfaget gikk i samme retning, endra holdninga seg til fagene. Sveisefaget hadde ikke mens verftet bygde båter, den samme anseelsen som de mer tradisjonsrike fagene som rør og plate. Etter at kravene innen sveisefaget ble langt strengere enn i de andre fagene, har dette snudd. Sveisefaget ble etter omlegginga ansett som et svært krevende fag. Tross økt anseelse i arbeiderkollektivet har det vært svært vanskelig for SV å rekruttere nok sveisere. I den tidlige fasen på offshoremarkedet sank antallet fast ansatte sveisere dramatisk for seinere å legge seg på et lavt nivå i forhold til det antallet sveisere SV hadde på slutten av perioden med båtbygging. Mange av verftets sveisere søkte seg over i andre jobber på verftet. Likeledes var det mulig å registrere en økning i fraværet for sveiserne etter at verftet omstilte seg. Den samme utviklinga var det ikke mulig å registrere for rørleggerne. Trolig lå mye av årsaken til denne utviklinga i de økte kravene, den økte kontrollen og de negative miljømessige konsekvensene omstillinga fikk spesielt for sveiserne.

Arbeidsmiljøet.

Den nye oppdragene verftet fikk gjorde at det i lange perioder måtte tas inn mange leiefolk, særlig då i stålfagene sveis, rør og plate. For å sikre framdriften var det ikke nok at SV tok inn leiearbeidere, kunden og ledelsen presset også på for at verftets egne ansatte skulle akseptere nye utvida skiftplaner og overtid i

perioder med mye arbeid. Å levere produkter til oljeselskapene i Nordsjøen var og er en usikker bransje. Arbeidsmengden som verftene hvert år konkurrerer om, varierer sterkt fra år til år og konkurransen verftene mellom er beinhard. Dette førte til stor usikkerhet blant operatørene på verftet om deres framtidige arbeidssituasjon.

Også det fysiske arbeidsmiljøet endra seg i omstillingsprosessen. Spesielt den eksplosive økningen av sliping på sveisefugene ble et belastende miljøproblem. Også endra arbeidstillinger, bruk av nytt utstyr og arbeidet med varme plater var miljøproblem som fulgte med omstillinga.

I del 3 vil VKs faglige politikk bli analysert i lys av de endringene som skjedde med arbeidet og arbeidsvilårene. Med utgangspunkt i arbeidsprosessanalysen over blir det viktig i del 3 å relatere endringer i den faglige politikken til hva som skjedde i produksjonen. Imidlertid må forhandlingssystemet som VK var og er en del av trekkes inn i analysen. Aktørene i dette systemet kunne ikke bare påvirke rammene for den faglige politikken, men også påvirke de avgjørelsene VK tok i lokale saker på SV. Men det er også nødvendig å trekke inn andre relasjoner i denne analysen.

DEL 3. FAGLIG POLITIKK.

INNLEDNING.

Den faglige politikken som VK forfekta, ble utforma på grunnlag av en rekke forhold. For det *første* måtte VK ta hensyn til den situasjonen bedriften til enhver tid var inne i. For at drifta skulle gi eierne den nødvendige avkastning var verftet avhengig av en rekke forhold, av markedet, av de økonomiske konjunktorene, av den statlige industripolitikken, av tilgangen på kvalifisert personell, av avtaleverket osv. For det *andre* var VK en del av et forhandlingssystem hvor det opptrådte en rekke aktører. I dette systemet finnes både arbeidstagerorganisasjonene, NJ&MF og LO, og arbeidsgiverorganisasjonene, MVL og NAF. Dessuten var de politiske myndighetene viktige aktører i dette systemet. Innenfor systemet påvirker de forskjellige aktørene hverandre slik at ingen av de kunne dominere systemet fullstendig. Det var da samspillet mellom disse aktørene som la føringer på VKs faglige politikk. VK måtte utarbeide sin faglige politikk innenfor de rammer disse grunnleggende forhold satte.

Den faglige politikken som VK forfekta, ble imidlertid også sterkt påvirka av holdninger og krav hos medlemmene. *Som arbeidsprosessanalysen viste kom det fram forskjellige krav fra de forskjellige gruppene i produksjonen.* En gruppes krav må forstås ut arbeidernes posisjon i arbeidsprosessen og ut fra gruppas relasjoner til resten av arbeiderkollektivet og til VK. Disse relasjonene kan virke som sperrer for faglig politiske framstøt, men også som en katalysator for slike framstøt. En analyse av VKs faktiske politikk kan avdekke de ulike gruppenes evne til å fremme og få gjennomslag for sine krav og interesser.

Den omstillingsprosessen verftet var gjennom på midten av 70-tallet medførte som vist i del 2, store endringer i arbeidsprosessene. Situasjonen for de ulike operatørgruppene ble i denne prosessen også sterkt endra. Siden VKs politikk tidlig på 70-tallet var grunna på *et* sett relasjoner mellom gruppene, ville endringer i disse relasjonene også kunne føre til endra interesser og krav fra de ulike gruppene. Hovedvekten i analysen av den faglige politikken vil derfor legges på relasjonen mellom det som skjer i arbeidsprosessen og VKs faglige politikk.

Tradisjonelt forhandlet VK om lønn, arbeidstid og arbeidsforhold med ledelsen på bedriften. I denne delen av oppgava vil det spesielt fokuseres på lønn og

arbeidsforhold. Men også arbeidstidsordningene på bedriften vil bli behandla. Imidlertid er ikke disse ordningene like sterkt fremme i den faglig politiske debatten på bedriften i de ulike periodene, som de andre forholdene er det.

En sentral problemstilling i denne delen av oppgava vil derfor bli *hvordan resultatet av de lokale lønnsforhandlingene ble fordelt*. Videre vil det være viktig å analysere *om belønningsformene endra seg*. Dette vil kunne gi et bilde av hvilken lønnspolitiske strategi VK fulgte i de ulike periodene.

Omstillinga førte til store endringer i arbeidsforholdene til operatørene. *Hvilke forhold prioriterte VK å arbeide med i de ulike periodene og hvilke resultater ble oppnådd?* Det blir i denne sammenhengen viktig å trekke fram hvilke organ krav om forbedringer ble fremmet for og hvilken mulighet VK hadde til her å få gjennomslag for sine krav. I løpet av den perioden oppgava dekker utvides de ansattes muligheter til medbestemmelse gjennom representasjon i de styrende organer. Det vil derfor være naturlig å se på hva VK brukte denne representasjonsretten til og hvilken vekt de tilla arbeidet i disse organene.

Denne delen er delt i fire kapitler. I det første kapitlet vil en sentral forutsetning for VKs faglige politikk bli tatt opp, VKs organisasjonsapparat og tillitsvalgte. I de tre siste kapitlene vil den faglige politikken VK førte i de tre periodene 1970 - 1975, 1975 - 1978, 1978 - 1983 bli analysert.

Først vil imidlertid den økonomiske situasjonen i landet og bransjen som den faglige politikken var tufta på, bli behandla.

DEN ØKONOMISK BASISEN FOR DEN FAGLIGE POLITIKKEN.

Høykonjunktur og optimisme.

Situasjonen for skipsfartsnæringa på slutten av 60-tallet så lys ut. Spesielt var optimismen stor i tankrederiene. Etter "seksdagerskrigen" i Midtøsten ble Suezkanalen stengt og mulighetene for at den skulle bli åpnet igjen raskt var små. Behovet for tanktonnasje steg som følge av at oljen fra Midtøsten da måtte fraktes rundt Afrika til markedene i Europa. I tillegg var verdenshandelen inne i en oppgangsperiode med den følge at forbruket av olje økte. Perioden fram til 1974 var fortsatt preget av industriell vekst både internasjonalt og i Norge. Optimismen i rederiene førte til at etterspørselen etter tanktonnasje steg kraftig og ordrebøkene hos de verftene som produserte tankbåter ble raskt fylt for år fremover. Håkon With Andersen konkluderer slik etter å ha undersøkt fraktratemarkedet, ordretilgangen og andelen skip i opplag:

"1963 - 69: Vekst, ekspansjon, kun få skip i opplag, lave rater.

1969 - 71: Høykonjunktur, få skip i opplag, økning av ordrebøker, bare delvis økning i rater." ³³⁴

Hvordan fremtidsutsiktene for verkstedsindustrien ble oppfattet av næringen sjøl før og etter konjunkturskiftet, kommer godt fram i to uttalelser fra Onar Onarheim som i perioden var en av toppsjefene i Akergruppen. Først fra 1966, hvor han kategorisk slo fast at: "verdenskapasiteten for bygging av skip er for stor." ³³⁵, mens han 4 år seinere vurderte situasjonen slik: "Det er ting som kanskje kan tyde på at den tilgjengelige skipsbyggingskapasitet i verden er i underkant i forhold til behovet." ³³⁶

³³⁴ HWA op.cit bind 1 s.48.

³³⁵ Edvard Bull d.y. : *Norge i den rike verden*, bind 14 i Cappelens norgeshistorie. Oslo 1979, s.197.

³³⁶ I.bid s.197.

Som uttalelsene over viser råde optimismen i verkstedindustrien i begynnelsen av 70-årene. Som Edvart Bull sier: "Ingen lot til å se i øynene det som syttiårene kom til å avsløre, at en meget stor del av verdens skipsbyggerier var overflødig." ³³⁷

Om den kapasitetsøkning verdens verkstedsindustri hadde i etterkrigstida skriver With Andersen i sin undersøkelse dette: "En tidobbling av produksjonen fra 1948-49 til 1971 er mye. Det svarer til en vekstrate på 20% pr år." ³³⁸

Mørke skyer og krisestemning.

Det er "Yom Kippur"-krigen i Midtøsten vinteren 1973 - 74 som regnes som den direkte foranledningen til det neste konjunkturskifte innen skipsfartsnæringa. De arabiske landene tok under denne konflikten i bruk oljen som et politisk pressmiddel. Oljeprisen ble i løpet perioden oktober 1973 - januar 1974 firedoblet og behovet for oljetonnasje sank dramatisk i løpet av kort tid. Allerede vinteren 1975 - 76 lå over 40% av verdens tankflåte i opplag. ³³⁹ Hele verdensøkonomien kom i ubalanse blant annet som følge av oljekrisa. En forutsetning for den lange økonomiske vekstperioden etter krigen var rikelig tilgang på billig energi. Når denne forutsetningen ikke lenger var til stede, klarte ikke den internasjonale økonomien å tilpasse seg den nye situasjonen raskt nok.

I denne situasjonen var de rederiene som hadde byggekontrakter med verksteder, raskt ute med å kansellere disse. De rederiene som først ble rammet var de som opererte i markedet uten lange kontrakter. Disse rederiene hadde i flere år hatt betydlige inntekter fordi markedet hadde vært godt. Da markedet ble rasert og fraktratene sank dramatisk, mistet disse rederiene nesten over natta sitt eksistensgrunnlag. Det norske rederiet som vel ble hardest rammet av krisa var Reksten-rederiet. At dette rederiet nevnes spesielt her har sin bakgrunn i de nære forbindelsene det var mellom SV og rederiet. I løpet av perioden 1966 - 1975 leverte SV ialt 10 båter til Reksten-rederiet på tilsammen 2,5 millioner t.d.w. Rederiet hadde da krisa kom betydlige byggekontrakter med SV. På grunn av de

³³⁷ Ibid s.197.

³³⁸ HWA op.cit s.51.

³³⁹ E.Bull d.y. op.cit s. 488.

betydelige byggeoppdragene verftet hadde utført for Reksten, førte krisa i dette rederiet til at også AG kom opp i finansielle vansker. AG hadde betydelige beløp utestående hos Reksten.

Hadde verkstedindustrien noen framtid i et nesten "dødt" nykontraheringsmarked?

Krisa i skipsfartsnæringa forplantet seg raskt til verkstedsindustrien. Markedet for bygging av nye båter ble nesten radert bort. For verkstedsindustrien skapte imidlertid oljefunnene på kontinentalsokkelen en forventning om at en gjennom en tilpasning til dette markedet kunne bevare mange av arbeidsplassene på de kriserammede skipsverftene. Allerede i 1969 ble de første drivverdige oljefunn gjort på norsk sokkel i Nordsjøen (Ekofisk) og flere funn ble gjort tidlig på syttitallet (Frigg - 1972 og Statfjord - 1974). Men fram til 1973 hadde: "Våre skipsbyggerier (hadde TH) stort sett fulle ordrebøker og lite behov for å markedsføre seg i offshoresektoren." ³⁴⁰

I tillegg til boreriggene ble det behov for produksjonsplattformer. De største verftene som tidligere hadde bygd båter, satset etter konjunkturskiftet på en omstilling til dette markedet. Konkurransen var hard og kapasiteten i verkstedindustrien var for stor i forhold til det markedet som skulle betjenes. De minst ressurssterke verftene kom opp i store vansker og mange måtte legge ned drifta. Sjøl tradisjonsrike Nyland Vest måtte til tross for at det var knytta til Akerkonsernet, til slutt innstille drifta. Mange kontrakter gikk også til utlandet og norsk industri mistet således mange viktige kontrakter. Som vi ser av tabell 1 lå den norske andelen av leveransene til oljevirkosomheten i 1976 på bare 20%. Denne prosenten har seinere steget til litt over 50%, men i hele perioden har de norske leveransene bare utgjort inntil halvparten av de leveransene som har vært nødvendige for produksjonen i Nordsjøen. Bildet var således ikke bare preget av overkapasitet, men også av at mange oppdrag ble plassert i utlandet sjøl om verkstedsindustrien i Norge måtte permittere ansatte fordi de mangla oppdrag. Det tok imidlertid tid før kravet fra fagbevegelsen kom om at oppdragene i større grad måtte gå til norske bedrifter. Tidlig på 70-tallet var det bare ytterst få verft som viste interesse for henvendelsene fra oljeselskapene om eventuelle byggeoppdrag. Norske verft hadde ordrebøkene fulle av kontrakter på båter og ønsket ikke å legge om produksjonen. Oljeselskapene måtte da i mange tilfeller gå til utenlandske verft for få arbeidene utført.

³⁴⁰ Kostnadsanalysen op.cit s.66.

Tabell 24. Prosentvis andel norske leveranser 1976 - 1981:

År	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Norsk andel	20%	31%	40%	50%	55%	55%

Kilde: Kostnadsanalysen norsk kontinentalsokkel del 1
sammenfatning av utviklingen, vurderinger og anbefalinger.

Feltutbygningene ble ikke foretatt slik at det førte til en jevn sysselsetting i verkstedsindustrien. "Når bestillingene på stålplattformer ikke kom med de rette mellomrom, var det små muligheter for annet arbeid" skriver E.Bull om forholdene på offshoreverftene, og det var betegnende for disse verkstedene.³⁴¹ Imidlertid var det ikke så tidlig i oljealderen, kommet noen politiske signaler om at feltutbyggingene skulle foregå slik at de sikra full sysselsetting i verkstedsindustrien i Norge. Konsekvensene for det enkelte verft var at det i perioder kunne ha for lite oppdrag inne til å sysselsette hele arbeidsstokken. Så i verftsindustrien ble det vanlig at større eller mindre deler av arbeidsstokken i perioder gikk permittert.

Problemene i verkstedsindustrien var flersidige. På den ene sida hadde bransjen et overkapasitetsproblem som måtte løses. På den andre sida hadde bransjen problemer med å opprettholde aktiviteten i de verkstedene som overlevde omstillinga. Aktiviteten her ble hindret av en ujevn feltutbyggingstakt og at mye av arbeidet ble sendt til utlandet. Forskjellen mellom norske og utenlandske konkurrenter kunne i følge Kostnadsanalysen være stor, de konkluderte med at:

"Selv om vi på enkelte områder som betongbygging, maritime tjenester og elektriske installasjoner kan konkurrere, er komiteen kommet til at vi for verkstedsindustrien under ett sannsynligvis ligger mer enn 15% over flere enn våre konkurrenter, men muligens mindre enn 30% over."³⁴²

³⁴¹ E.Bull d.y. op.cit s. 484.

³⁴² Kostnadsanalysen op.cit s.447.

Også handelspolitiske hensyn ble tatt ved tildeling av slike anbud. Det ble derfor relativt tidlig et krav fra NJ&MF at oppdrag på norsk sokkel skulle gis til norske verft. Dette kravet fremmet de sammen med arbeidsgiverorganisasjonen MVL. I denne saken hadde organisasjonene sammenfallende interesser.

Hvordan var den økonomiske situasjonen i Norge i perioden?

Norge tok også del i den vekstperioden som kuliminerte med "Yom Kippur" krigen 1973 - 74. Spesielt var veksten i skipsfartsnæringa og verkstedsindustrien sterk på slutten av 60- og begynnelsen på 70-tallet. Også annen eksportindustri hadde god avsetning av varer og gikk godt. Hjemmeindustrien gikk som følge av de gode konjunktorene i eksportindustrien, med full kapasitetsutnyttelse. Slik ble utviklinga i norsk industri betraktet av Markus Fostervold, visedirektør ved SV, i april 1974:

"Når det gjelder norsk industri generelt i 1973 må en vel si at industrien stort sett har arbeidet under gunstige forhold.. Vi har vært vant til en forholdsvis god økonomisk vekst i Norge i de seinere år og dette har fortsatt. Året 1973 føyer seg således til de bedre år i så måte." ³⁴³

³⁴³ Protokollen fra Bedriftsutvalgsmøte (BU) 6.4.72, sak 2.

Om verkstedindustrien sier han: "Ser en spesielt på vår bransje så må en kunne si at fremgangen har fortsatt. Gode ordrebøker, full beskjeftigelse og sterk ekspansjon preger verkstedsindustrien." ³⁴⁴

Siden Norge var så sterkt involvert i de næringene som først ble berørt av krisa, ble den norske handelsbalansen raskt forverret. Men de raskt økende oljeprisene ble ikke oppfattet som entydig negativt. Norge som nasjon, ville om få år få store inntekter på salg nettopp av olje, dersom de høye oljeprisene vedvarte. En stor del av den norske eksportindustrien ble imidlertid snart ramma av krisa. Staten gikk inn med støtte til mange bedrifter for å opprettholde driften og arbeidsplassene i disse. Men på tross av dette steg arbeidsløsheten. For å finansiere støtta til blant annet bedriftene, ble det tatt opp store lån i utlandet. Bare en liten del av disse utenlandslånene ble imidlertid brukt til direkte støttetiltak til industrien. Det meste gikk til den økningen som kom i forbruk og investeringer i offentlig sektor. Omlegginga av den økonomiske politikken i 1978 gjorde at den "klassiske" motkonjunkturpolitikken ble forlatt fordi kostnadene og utenlandsgjelda hadde blitt drevet opp i perioden 1974 - 77. Staten grep aktivt inn for å stanse velstandsutviklinga gjennom blant annet pris- og lønnsstoppen i 1978 - 79, samt at støtta til ulønnsomme bedrifter ble redusert. Dette skjedde blant annet gjennom at: "En rekke av de selektive støttetiltakene som inngikk i motkonjunkturpolitikken i årene 1974 - 77 ble avvirket allerede i 1978." ³⁴⁵ Staten ønsket å fremme en omlegging i næringslivet med nedleggelse av ulønnsomme bedrifter og rasjonaliseringstiltak som virkemidler. Høyre-regjeringa som overtok etter DNA-regjeringa til Gro Harlem Brundtland i 1981, videreførte og forsterket denne politikken. I et svarbrev til VK som ble referert i Haugesunds Avis 17.februar 1982, hevdet Willoch at: "Det er i første rekke gjennom å bedre de generelle rammevilkårene for industrien at regjeringen vil legge forholdene til rette for en positiv utvikling av vår konkurransedyktighet."

³⁴⁴ Ibid

³⁴⁵ Arne Harr : *I oljens tegn. Norsk økonomi i oljealderens første fase*. Oslo 1982, s.122.

Selektive støttetiltak til kriseramma næringer og bedrifter, ble ikke prioritert av denne regjeringa. Dette medførte en sterk vekst i arbeidsløsheten på 80-tallet. Arbeidsledighetstatistikken under gir ikke et dekkende bilde av ledigheten, men den gir en indikasjon på det reelle nivået.

Tabell 25. Arbeidsløse i prosent 1970 - 83.

År	-70	-71	-72	-73	-74	-75	-76	-77	-78	-79	-80
And	1,0	0,9	1,1	1,0	0,8	1,4	1,4	1,1	1,4	1,7	1,5

Kilde :Antall registrerte arbeidsløse i forhold til antall lønnstagerårsverk iflg. Nasjonalregnskapet.

I Norge ble det på 70-tallet bygd opp en helt ny industri, oljeindustrien. Stadig flere ble sysselsatt direkte i næringa eller i bedrifter som leverte utstyr til oljeindustrien. Dette hjalp Norge gjennom en meget vanskelig tid med, sett i europeisk perspektiv, relativ lav arbeidsløshet.

Den økonomiske utviklinga i Norge i tidsrommet 1970-83 kan deles inn i disse periodene og periodene har disse karakteristika:

1970-74 : Høykonjunktur, høy industriproduksjon, jevn velstandsutvikling, god sysselsetting.

1974-77 : begynnende lavkonjunktur, industriproduksjonen stagnerer - støttetiltak settes inn i utsatte næringer, god velstandsutvikling, fortsatt høy sysselsetting.

1978-83 : lavkonjunktur - krise i industrien - innstramminger foretas i offentlige budsjetter - støttetiltakene til industrien stoppes, stopp i velstandsutviklinga, arbeidsløsheten stiger raskt.

KAPITTEL 6. VERKSTEDKLUBBEN

- ORGANISASJONEN OG DE TILLITSVALGTE.

En analyse av den faglige politikken til VK på SV i perioden 1970 - 83 hviler på en sentral forutsetning, utover den økonomiske basisen som er skissert foran. Det må det gis en oversikt over det organisatoriske apparatet VK rådde over og hvordan dette fungerte. Dette kapitlet er et forsøk på å oppfylle denne forutsetningen.

De fagorganiserte jernarbeiderne på A.S Stord og A.S Stord Verft har vært organisert i NJ&MF i hele etterkrigstida. I 1945 ble avdeling 118 av NJ&MF oppretta på Stord under navnet Stord Jern og Metallarbeiderforening. Fram til AmV- overtakelsen av verftsdelene av A.S Stord i 1956 var arbeiderne på sildoljefabrikken tilslutta NKIF. Avdeling 65 av NKIF ble stifta i 1935 med navnet Stord Fabrikkarbeiderforening. På SV har NJ&MF vært det eneste fagforbundet som har organisert jernarbeidere. I denne delen av kapitlet vil organisasjonsapparatet til den lokale fagforeninga på SV av NJ&MF, Verkstedklubben, bli analysert. Imidlertid vil det først være nødvendig ta opp generelt hvilken funksjon bedriftsklubbene har. Det vil også være nødvendig å se på aktiviteten i den avdelinga VK stod tilknytta, avdeling 118: Stord Jern- og Metallarbeiderforening. Med den medlemsmengden VK på SV hadde i store deler av etterkrigstida og spesielt i den perioden jeg skal analysere den faglige politikken, så dominerte de også avdeling 118. Denne delen av kapitlet er delt i tre. I første bolken vil organisasjonen VK hadde på SV og hvordan dette apparatet fungerte internt og i forhold til ledelsen og andre organ jernarbeiderne var representert i, bli behandla. I den andre bolken vil forholdet mellom VK på SV og avd.118 bli behandla. Videre vil jeg se på hvilken funksjon fellestillitsmannsordninga i Akergruppa hadde for VK. Også VKs forhold til lokale og sentrale politiske organ vil bli viet noe plass. I den tredje bolken vil bakgrunnen til de som satt i ledende tillitsmannsposisjoner i perioden 1970 - 85 bli analysert. Hvilken politisk bakgrunn hadde disse?, Hvilket fag hadde de sin bakgrunn fra? Var det enkelte fag og politiske holdninger som dominerte VK? Disse spørsmålene vil det bli søkt å gi svar på. I denne delen vil også utviklinga av antall heltidsansatte tillitsmenn og den virkningen dette hadde hatt på aktiviteten ute i gruppene bli tatt opp.

FUNKSJON HAR EN BEDRIFTSKLUBB?

Bedriftsklubbene er det laveste organisasjonsnivået i fagbevegelsen om en ser bort fra enkeltmedlemmer. Klubbene består av medlemmer tilslutta det samme fagforbundet på en bedrift. Det neste nivået i organisasjonshierarkiet i fagbevegelsen er avdelingene eller fagforeningene. Avdelingene omfatter de organiserte på en eller flere bedrifter i det samme området. Klubben har en rekke oppgaver. I forbindelse med lønnsoppgjørene er det klubbens oppgave å overvåke at tariffavtalene følges opp lokalt. En rekke klubber har også anledning til å føre forhandlinger, lokale lønnsforhandlinger. De har da en direkte funksjon i å øke lønnsnivået for medlemmene. Klubbene overvåker også om det lov- og avtaleverk som omfatter ansettelses-, oppsigelses- og permitteringsforhold blir overholdt på bedriften. Videre står de sentralt i arbeidet med å øke de ansattes innflytelse på arbeidsplassen. Dette gjelder både beslutninger om den daglige drifta og mer langsiktige strategiske beslutninger. Og ikke minst gjelder dette beslutninger som virker inn på arbeidsmiljøet i bedriften, både det fysiske og det psykiske.

Bedriftsklubbene har på bedriftene en dobbeltfunksjon. Samtidig som den skal fremme medlemmenes interesser har den også en regulerende funksjon. Klubben arbeider for å fremme medlemmenes økonomiske interesser overfor ledelsen og den skal også være et redskap for medlemmene til økt innflytelse og kontroll i bedriften. Men nettopp i kraft av å forvalte medlemmenes interesser blir klubben bragt inn i en reguleringsfunksjon. Gjennom et nettverk av avtaler og et omfattende forhandlingssystem bidrar klubbene til regulere forholdet mellom ansatte og ledelse. Usikkerheten omkring de ansattes reaksjoner blir mindre og bedriften blir mer styrbar for lederne. I forholdet til ledelsen blir klubben da både en opposisjon gjennom sin interesseforvalterfunksjon og en samarbeidspartner som gjennom avtalene og forhandlingssystemene forplikter medlemmene til arbeidsro.³⁴⁶

Imidlertid eksisterer det også uformelle kanaler på bedriftene hvor interesser og krav blir fremmet. Disse kanalene viser seg ofte å være minst like effektive som de formelle kanalene knyttet til VK.

³⁴⁶ Denne delen bygger på Tom Colbjørnsen : "Bedriftsklubben - Opposisjon og samarbeidspartner" i Colbjørnsen, Korsnes og Nordhaug : *Fagbevegelsen - interesseorganisasjon og administrator*. Bergen 1980, s.47.

VERKSTEDKLUBBEN PÅ SVs ORGANISASJON.

Den enkelte arbeider ble etter det arbeidet han utførte og hvor han arbeida plassert i ei gruppe. Sveiserne i dokken tilhørte gruppa sveis ute, platearbeiderne i plateverksted 3 (som hørte til skipsbyggeriet) tilhørte gruppa plate inne osv. Antallet grupper steg mens verftet produserte båter, i den perioden jeg undersøker. Etter overgangen til produksjon for offshoremarkedet steg antallet grupper fram til ca 1980. Etter dette har antallet grupper gått tilbake blant annet fordi enkelte fag ble borte med omstillinga (den siste skipet ble levert i 1980) og fordi antallet arbeidere i enkelte grupper ble sterkt redusert, mens andre grupper økte i størrelse (se tabellen under). Hvor mange grupper VK fikk ha ble det forhandlet om med ledelsen. For ledelsen betød flere grupper flere tillitsvalgte som etter hovedavtalen hadde rett på fri fra arbeidet for å utføre tillitsmannsarbeid. Ledelsen ga trolig lettere etter for en økning av antall grupper i tider med god økonomi og den var trolig mer restriktiv i tider hvor inntjeningen var svak. Som tabellen under viser steg antallet grupper fra 1970 til 1975. På tross av svak økonomi tidlig på 70-tallet var markedsutsiktene og mulighetene for å oppnå en god inntjening tilstede og derfor fikk trolig VK gjennomslag for flere grupper. At antallet steg i den første fasen bedriften opererte innen offshoremarkedet var også naturlig. I denne perioden hadde bedriften relativt god økonomi, sjøl om resultatet var svakt i forhold til den omsetninga verftet hadde. Ut fra SVs økonomiske situasjon var det også naturlig at de første åra på 80-tallet var prega av forsiktighet fra ledelsens side og at antallet grupper da sank.

Tabell 26. Antall grupper med tillitsvalgte i VKs styre.

År	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Antall	12	-	13	14	14	15	17
År	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Antall	17	18	18	18	13	13	13

Kilde : Årsmøtereferatene.

Hvor mange arbeidere som tilhørte den enkelte gruppe varierte sterkt, slik at de tillitsvalgte snakket med noe ulik tyngde i klubbstyret. I desember 1974 var det hele 175 sveisere i dokken (gruppa sveis ute) mens det totale antallet arbeidere

var 1686.³⁴⁷ Etter antallet grupper i 1974, som var 14, skulle det gi et gjennomsnitt i gruppa på ca 120 arbeidere. At ikke alle var organisert gjør at begge tallene må reduseres noe, men tallene viser tross dette kunne det stå svært forskjellig antall medlemmer bak en tillitsvalgt. Det var viktig for arbeidere med felles interesser å ha en egen tillitsvalgt i klubbstyret. Dette førte til at grupper som ikke hadde egen tillitsvalgt i klubbstyret, ønska å få det. I klubbstyreprotokollen fra 28.12.73 heter det:

"Skriv fra maskinverkstedets gruppestyre der de ber om at klubbstyret tar opp forhandlinger med bedriftsledelsen om at gruppa blir delt. Og på den måten at avd.314-322 blir en gruppe for seg. Disse gruppene er maskin ute. Om dette ikke kan la seg ordne at en får i stand en slik ordning at både formann og nestformann blir representert på styremøtene."³⁴⁸

Denne gruppa fikk fra 1975 egen gruppetillitsvalgt.³⁴⁹ Medlemmene i disse gruppene valgte hvert år et gruppestyre bestående av formann, nestformann og sekretær.³⁵⁰ Formannen i gruppestyret ble også gruppas medlem i klubbstyret. Hver gruppe hadde således et medlem i klubbstyret. Gruppens tillitsvalgte ble altså ikke valgt på VKs årsmøte, men på gruppeårsmøte. Det var også gruppeårsmøtet som valgte arbeidernes representant i avdelingsutvalget.

Blant de gruppene som har hatt tillitsvalgte i klubbstyret fra 1970 og fram til 1984, finner en faggruppene plate, sveis, rør og maskin og snekkere. Fra 1980 ble snekkerne slått sammen med maskin inne og maskin ute ble slått sammen med rørleggerne. Bakgrunnen for dette var at både snekkergruppa og maskingruppa fikk en sterk nedgang i antall ansatte. Både platearbeiderne og sveiserne hadde flere gruppetillitsvalgte med bakgrunn fra ulike posisjoner i arbeidsprosessen. Fagene var da godt representert i styret. Spesialarbeiderne i vedlikehold, transport osv, opplevde store rokkeringer i løpet av disse åra på hvem de måtte dele tillitsvalgt med. Transporten hadde tidlig på 70-tallet delt tillitsmann med lagerarbeiderne. Seinere ble de skilt ut som egen gruppe i de gode åra på midten og slutten av 70-tallet. Fra 1981 har de delt den tillitsvalgte med rigg/sjau gruppa.

³⁴⁷ Konferer med tabell 14 s.87.

³⁴⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 28.12.73, sak 7.

³⁴⁹ Årsmelding for VK 1976, s.2.

³⁵⁰ Protokollen fra årsmøtet for gruppa plate - dokk (ute) 11.1.78, sak Valg.

Utviklinga til transportarbeiderne var typisk for spesialarbeiderne. De har hatt mindre stabile grupper enn fagarbeiderne og deres mulighet til representasjon i styret har således variert over tid.³⁵¹

På VKs årsmøte var det valg bare til disse postene i styret : formann, nestformann og sekretær, hovedverneombud, produktivitetstillitsvalgt og sosialtillitsvalgt. Av disse utgjorde formann, nestformann og sekretær VKs forhandlingsutvalg. Styret i verkstedklubben bestod i offshoretida av fra 20 til 24 tillitsvalgte. I tida med skipsbygging var det noen færre grupper. Forhandlingsutvalget fungerte samtidig som et arbeidsutvalg for klubbstyret.

Hvordan fungerte dette klubbapparatet?

Gruppetillitsmennene arbeida full dag i produksjonen, men kunne ta seg fri til nødvendig tillitsmannsarbeid. De hadde en viktig jobb å utføre både for gruppa si og for klubbstyret. Den tillitsvalgte måtte ha god kontakt med medlemmene i gruppa si, for i de fleste tilfeller måtte han basere sine standpunkter på den uformelle kontakten han hadde hatt med arbeidskameratene. Dersom det var større saker med stor betydning for gruppa eller bedriften som skulle behandles i klubbstyret, kunne gruppetillitsmannen kalle inn til gruppemøte. Dersom det var behov for informasjon fra ledelsens side måtte han kalle disse inn til møte i tillegg til folk fra klubbkontoret. Han kunne også kalle inn til gruppemøte for å få vite gruppas syn på saker hvor gruppetillitsmannen hadde kommet på kant med klubbstyrets standpunkt. For forh.utv. var det viktig at signalene fra medlemmene nådde klubbkontoret slik at de kunne ta hensyn til det. Gruppa kunne gjennom sin gruppetillitsmann fremme forslag til klubbstyret om saker som gruppa ønska behandla. Men det mest vanlige var nok at utspillene kom fra de heltidsansatte tillitsvalgte på klubbkontoret og at gruppetillitsmennene behandla disse utspillene i gruppa si. På 80-tallet har den svake aktiviteten i gruppene stadig vært oppe som sak i klubbstyret og på medlemsmøtene. På medlemsmøte 2.10.80 ble blant annet dette protokollert:

"Det ble videre under eventuelt, diskutert forskjellige tiltak for å engasjere medlemmene sterkere i de saker en har til handsaming og det ble uttalt at det måtte være forstemmende for eksempel for klubbkontoret og styret å se hvor svak oppslutningen til medlemsmøtene er, selv når det er viktige saker som skal behandles og som har kostet de som fremmer sakene

³⁵¹ Årsmeldingene for VK 1970 - 85.

ganske mye arbeid." ³⁵²

I klubbnytt nr.3/81 skrev klubbformannen Leif Furre blant annet dette:

"Det høyeste organ i Verkstedklubben mellom årsmøtene er medlemsmøtene. Frammøtet til medlemsmøtene er imidlertid alt for lavt, bare en liten håndfull av medlemmene møter fram. Dette er synd, fordi det mange ganger på møtene blir gjort vedtak som berører oss alle. Det gjør det også vanskelig for klubbstyret og forhandlingsutvalg at så få deltar i behandlingen av sakene ... Hvis frammøte til medlemsmøtene hadde vært større, hadde det ikke vært noe problem for oss å fått innledere utenfra (forbundsledelse o.l). Da kunne vi ha fått gode diskusjoner på spesielle emner ... Men det lave frammøtet vi har kan vi ikke invitere folk til møtene, da ville vi bare skjemme oss ut." ³⁵³

Gruppestyret var ment å ha samme forholdet til ledelsen på sin avdeling som forh.utv. hadde til ledelsen på SV. Dersom det oppstod problemer på den enkelte avdeling var det de tillitsvalgte i vedkommende gruppe som skulle søke å løse dette problemet. Først dersom situasjonen låste seg skulle klubbkontoret og forh.utv. koples inn i saken. Imidlertid ble praksisen slik at dersom det oppstod problemer tok gruppetillitsmennene raskt kontakt med klubbkontoret slik at de kunne løse flokene. Dette varierte sjølsagt fra gruppetillitsmann til gruppetillitsmann, men utviklinga gikk mot en stadig mer sentralisert tillitsmannsaktivitet. På klubbstyremøtet 31.10.83 ble dette protokollert : "Oskar Danielsen (nestformann VK TH) trudde at ei løysing var å overføre ein del av dei oppgavene klubbadministrasjonen no har til tillitsmenna ute. Dette ville skape aktivitet og engasjement ute." ³⁵⁴

Dette innlegget bygger på den erkjennelse at aktiviteten i gruppene var for dårlig. Klubbstyret og klubbkontoret hadde etter Danielsens mening overtatt for mange oppgaver fra tillitsmennen ute. Dette hadde da passifisert arbeidet i gruppene.

For de gruppetillitsvalgte var det mye lettere å ha god kontakt med den gruppa han sjøl tilhørte enn med andre grupper han ikke hadde daglig kontakt med. De

³⁵² Protokollen fra medlemsmøtet i avd.118 2.10.80, sak 8 Eventuelt.

³⁵³ Klubbnytt nr.3/81, s.1.

³⁵⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 31.10.83, sak 7.

tillitsvalgte som bare hadde sin egen gruppes situasjon å ta hensyn til hadde nok i utgangspunktet en lettere jobb å utføre enn de som skulle hevde synspunktene for 2 eller 3 grupper. Faggruppene med sine stabile gruppeforhold hadde nok en fordel her framfor spesialarbeidergruppens ustabile gruppetilhørighet.

Lønnsforhandlingene deltok imidlertid ikke de gruppetillitsvalgte i. Det var klubbens forh.utv. som forhandlet med bedriftens ledelse om lønnsøkninger. Etter at SV gikk over til å bruke et fastlønnssystem i 1958 - 59 i stedet for det tidligere akkordsystemet, ble slutt på at de på "gulvet" forhandlet om sin egen lønn. Sjøl om forh.utv. hadde en fri stilling i å utforme krava som skulle stilles i de lokale forhandlingene, ble forhandlingene drøfta i klubbstyret fortløpende. Gruppetillitsmennene kunne da gi forh. utv. signaler om hva som var et akseptabelt resultat. Etter at forh.utv. i forhandlingene hadde kommet fram til en avtale som de kunne anbefale, ble saken realitetsbehandla i klubbstyret. Her oppstod det ikke sjelden uenighet om en skulle godta eller forkaste et forslag. Dersom klubbstyret godtok avtalen ble den sendt ut til uravstemming blant medlemmene. Dersom de tunge gruppene i klubbstyret stemte imot forslaget kunne imidlertid avtalen bli forkasta av medlemmene. I slike situasjoner hadde de gruppetillitsvalgte en viktig oppgave med å begrunne egen stemmegivning i klubbstyret og i å overbevise medlemmene i sin egen gruppe om å stemme for forslaget eller forkaste det.

Alle de tillitsvalgte innen VKs organisasjon ble valgt for et år av gangen.³⁵⁵ Dersom en gruppetillitsvalgt etter gruppas syn ikke hadde fremma gruppas interesser i klubbstyret eller på annen måte ikke hadde fungert slik han burde gjøre, fikk han ikke fornya tillit hos medlemmene. Dette gjalt også for medlemmene av forh. utv. som var på valg hvert år. Gjennom denne korte funksjonstida kunne medlemmene ha god kontroll og styring med de tillitsvalgte. En svakhet ved systemet var at gjennomtrekken av tillitsvalgte kunne bli stor slik at noe av kontinuiteten ble borte. Imidlertid økte dette skoleringsgraden på medlemmene fordi tillitsvervene ble spredt på mange.

På klubbkontoret satt de tillitsvalgte som var tatt ut av produksjonen, for å drive organisasjonsarbeid på heltid. Oppgavene her var mange. De skulle betjene egne medlemmer, de skulle forbrede og holde klubbmøter, de skulle hjelpe gruppetillitsmennene i deres arbeid, de skulle ha kontakt med ledelsen, de skulle forhandle om arbeidstid, skiftordninger, lønn osv, de skulle ha kontakt med forbundet og de skulle forholde seg til aktuelle politiske aktører. For forh.utv. var

³⁵⁵ Dette i følge hovedavtalens § 5 pkt 11.

det svært viktig å ha god kontakt med ledelsen. Det gjorde arbeidet mye lettere for begge parter. At dette har endra seg over tid tyder denne uttalelsen fra en tidligere sentral klubbtilitsmann på, som sammenligna samarbeidsklima tidlig på 70-tallet med situasjonen på midten av 80-tallet:

"Det var et helt annet (forhold TH) enn vi har i ... Et åpent forhold var det til en viss grad. Jeg tor nok kanskje ledelsen mer veide sine ord på gullvekt den gangen i forhold til i dag. Vi snakka med åpne kort og kanskje mer i en konfrontasjonsdialog enn det en bruker i dag. Vi var ikke så samkjørte som en er i dag på mange vis." ³⁵⁶

Uttalelsen tyder på at kommunikasjonen mellom ledelsen og forh.utv./klubb har bedret seg i denne perioden. Informasjonen var imidlertid ikke så god at det ikke finnes eksempler på at VK har reagert på for dårlig informasjon fra ledelsens side. Også den vanskelige situasjonen i offshoremarkedet med ujevn utbyggingstakt og den sterke utenlandske konkurransen har ført ledelse og klubb nærmere hverandre. I vanskelige tider for SV har VK jobbet aktivt for å sikre SV arbeid. Ikke minst gjalt dette overfor de sentrale politiske myndigheter. ³⁵⁷

³⁵⁶ Intervju 3. Side A båndnr.13.

³⁵⁷ Dette gjalt både i 1978 - 79 da SV mista Statfjord "B"- kontrakten og i 1981 - 82 da verftet igjen stod uten arbeid.

Hvilken stilling hadde dette klubbapparatet i forhold til de samarbeidsorganer som var oppretta på bedriften og som VK hadde representanter i?

VK hadde gjennom lengre tid hatt representanter i avdelingsutvalg (AU) og bedriftsutvalg (BU) da de fikk rett til styrerepresentasjon og til representasjon i bedriftsforsamlingen gjennom en lovendring i 1972. Det var disse organene som var og ble institusjonalisert i denne perioden. VK samarbeidet med ledelsen i en rekke andre sammenhenger, med dette sprang gjerne ut fra de institusjonaliserte samarbeidsorganene.

Det var gruppeårsmøtet som valgte en representant til avdelingsutvalget (AU). Dette kunne gjerne være den tillitsvalgte fra gruppa, men det kunne like gjerne være en annen. Dersom det ikke var samme person som var tillitsvalgt og representant i AU, var det ikke etablert et formalisert samarbeid mellom de to i gruppa som hadde tillitsverva. Det var da opp til disse to å etablere kontakt og utveksle informasjon. Ved valg til bedriftsforsamling og styre var ikke bare VKs medlemmer valgbare. Alle bedriftens ansatte kunne velges inn i disse organene. Siden alle organisasjonene på bedriften ønsket representasjon i disse organa, ble det satt opp valglister. VK og det LO-tilknytt NFATF hadde som regel ei felles liste, mens de andre funksjonærorganisasjonene satte opp ei annen felles liste. Dersom en av organisasjonene krevde det ble holdt forholdstallsvalg. På denne måten var det mulig for de ikke LO-organiserte funksjonærene, dersom de mobiliserte ved valgene, å få inn representanter i disse organene. Imidlertid var det lista til de LO-organiserte som ved de fleste valgene, fikk representantene til bedriftsforsamlinga og styret. For VKs representanter i disse organene ble det vedtatt regler av klubbstyret for hvordan informasjonen mellom representantene og klubbstyret skulle være (se kap.8). Viktige saker som skulle opp i bedriftens styre, skulle først behandles i klubbstyret. For alle organene var klubbapparatet en overordna instans for de som representerte VK i de ulike organ. For representantene i AU var det ikke laget regler for hvordan informasjonen skulle gå videre. Men dette organet hadde heller ikke avgjørelsesmyndighet i noen saker, det bare anbefalte. I BU var alle organisasjonene representert.

HVILKEN STILLING HADDE VERKSTEDKLUBBEN I AVDELING 118 OG HVILKEN ROLLE SPILTE FELLESTILLITSMANNENSORDNINGA I AKER FOR DEN DAGLIGE AGERING?

I et intervju med Systemposten i 1964 kunne den daværende klubbformannen, Lars Sætrevik, fortelle at: "Da det ikke er noen andre verkstedklubber, fungerer klubbstyret her nå også som avdelingsstyre." ³⁵⁸

Styret i VK på SV var også styre for avdeling 118 av NJ&MF. Sammenslåinga av VK på SV og avdelinga skjedde i 1958 da "dei andre klubbane var gått ut av avdelinga." ³⁵⁹ Denne dobbeltfunksjonen hadde styret i VK helt til 1983 da avdelinga, på et medlemsmøte, vedtok at funksjonene skulle deles og at det skulle velges et separat avdelingsstyre for avd.118. ³⁶⁰ Delinga skjedde etter at spesielt VK på Leirvik Sveis hadde pressa på for at avdeling og klubb skulle skilles. Allerede på et avdelingsstyremøte 16.januar 1981 ble det fra denne klubben fremma forslag om å dele funksjonene. ³⁶¹ VK på Leirvik Sveis sendte i 1981 saken over til NJ&MF i form av en klage over drifta i avd. 118 og på rettigheter de små klubbene hadde i forhold til "storebror". I avdelingens redegjørelse ble det pekt på at: "klubbene kan stille med en representant i klubbstyret på Stord Verft når man behandler avdelingssaker. Det som imidlertid kommer i uttalelsen om at disse bare har tale- og forslagsrett er feil, de har selvfølgelig også stemmerett." ³⁶²

I den perioden som styret i VK også fungerte som avdelingsstyre, ble saker som angikk de andre mekaniske bedriftene på Stord behandla etter at styret hadde innhenta opplysninger hos tillitsmennene på vedkommende bedrift. Det hendte ofte i slike saker at vedkommende tillitsmann ble innkalt på styremøtet, for å redegjøre for saken. Etter at det ble etablert verkstedklubber på andre bedrifter enn på SV, fikk klubbformannen i disse klubbene plass i avdelingsstyret. I årsmeldinga til VK på SV fra 1984 het det:

³⁵⁸ Systemposten nr.2/65, s.12.

³⁵⁹ Ibid s.12.

³⁶⁰ Protokollen fra årsmøtet i VK 2.2.84, sak Organisasjonsstruktur i avd. 118 Stord Jern- og Metallarbeiderforening.

³⁶¹ Protokollen fra styremøtet i avd. 118 16.1.81, sak 5 Tillitsmannsarbeidet.

³⁶² Brev fra avd. 118 til NJ&MF 8.4.81 : "Rutiner i avd. 118."

"Etter kvart har det blitt fleire medlemsklubbar i avdeling 118, og diskusjonen omkring organisasjonsstrukturen vart teken opp att. Klubbformenna ved dei 4 andre medlemsklubbane har *dei seinare år* (uthev. TH) vore med i avdelingsstyret, og blant dei har det lenge vore stemning for å skilja avdelingsstyret frå klubbstyret ved Stord Verft." ³⁶³

De tillitsvalgte ble da kalt inn til avdelingsstyremøtene som ble holdt på SV.

I brevet til NJ&MF som avdelinga sendte om rutinene i avdeling 118, het det blant annet: "Avd.118 består i dag av 4 klubber på disse bedriftene: Stord Verft (ca. 1120 medl.), Leirvik Sveis (ca. 45 medl.), Seglneset A/S (ca. 31 medl.) og A/S Delindustri (ca. 18 medl.)." ³⁶⁴

Dette forteller hvilken posisjon VK på SV hadde i forhold til de andre verkstedklubbene. Seinere har nok klubben på Leirvik Sveis vokst endel som følge av den høye aktiviteten der.

I og med at styret i VK på SV også var styre i avd. 118, behersket det ulik hierarkisk nivåer i organisasjonen til NJ&MF. Innen organisasjonen til NJ&MF fantes det en rekke ulike nivåer, klubb, avdeling, regionavdeling og forbundet. Vanlig saksgang gikk fra klubb via avdeling og regionkontor til forbundskontorene i Oslo. I denne kjeden ble avdelinga behersket av VK, slik at de heltidsansatte tillitsmennene lettere kunne kommunisere med de høyere hierarkiske nivåene enn tilfellet hadde vært om de hadde tilhørt en stor avdeling.

³⁶³ Årsmelding for VK 1984.

³⁶⁴ Brev fra avd. 118 til NJ&MF 8.4.81, op.cit.

Hvilken funksjon hadde fellestillitsmannsordninga innen Aker-gruppa for VK på SV?

I Akergruppa ble det tidlig innført en ordning med en fellestillitsvalgt for hele konsernet. I beretninga for klubbformannsorganet og fellestillitsmann 1973 het det blant annet:

"Klubbformann Harry Martinsen (tidligere klubbleder ved det nedlagte Kampen Mek. Verksted TH) har i alle år vært aktivt med i det samarbeid som har vært mellom klubbene i Akergruppen og vi takker for innsatsen og samarbeidet *fra 1961 da fellestillitsmannsordninga ble gjennomført* (Uthev. TH)." ³⁶⁵

Den daværende fellestillitsmannen i Akergruppa, Ove Larsen fra Nyland Mekaniske Verksted, utdyper i den samme beretninga hva som var hovedhensikten med fellestillitsmannsordninga. Han skrev blant annet:

"Fellestillitsmannsordninga tar i førtse rekke sikte på å koordinere klubbenes syn på forskjellige saker overfor en felles ledelse i AMV, men det har vært en klar linje i at klubbene må være sterke og selvstendige i forhandlinger og lokale forhold. I forbindelse med den strid som oppstod mellom klubben og ledelsen ved Aker Verdal, ble det imidlertid nødvendig å bruke såvel klubbformannsorganet som fellestillitsmann for å løse konflikten. De sterke krav fra en samlet arbeidsstyrke og med en helt klar solidarisk holdning fra de øvrige klubber i gruppen var i høyeste grad med på å en fornuftig løsning på saken." ³⁶⁶

Dette utdraget viser at fellestillitsmannens viktigste oppgave var å koordinere det som skjedde ute i klubbene. Det viser også hvilken "makt" som fellestillitsmannen kunne sette bak de kravene som ble stilt gjenneom en slik koordinering. Fellestillitsmannen innkalte hvert år til klubbformannskonferanser hvor alle klubbformennen innen konsernet kom sammen for å diskutere aktuelle spørsmål. I tillegg var det han som kalte sammen til den årlige Bærøkonferansen, hvor både ledelsen og tillitsvalgte i Akergruppen møttes. På disse konferansene ble gjerne også tillitsvalgte fra NJ&MF innkalt til egne tillitsmannskonferanser knytta til konsernkonferansen. Dessuten var det fellestillitsmannen som

³⁶⁵ Fra et vedlegg til årsmeldinga til VK for 1973.

³⁶⁶ Ibid.

koordinerte drifta av feriestedet Bærø som alle verkstedklubbene i Aker hadde andeler i.

Sjøl om det i beretninga fra 1973 ble vist til hvordan klubbene i hele gruppa støtta klubben i Verdal i denne bestemte saken, har klubbformannsorganet og fellestillitsmannen blitt lite brukt i slike situasjoner. Den viktigste funksjonen til disse organa var nok at det gjorde det mulig for klubbene å kommunisere og samles for å diskutere aktuelle saker. Fellestillitsmannen var også i stand til å få tak i nyttig informasjon fra staben og konsernledelsen som klubbene kunne gjøre seg nytte av. I tillegg kunne han med sete i Oslo også opprette god kontakt med aktuelle departement og ikke minst med forbundet. Fellestillitsmannen utførte en viktig jobb for klubbene med å opprette kontakt med rette organ og rette person. Etter at krisa i verftsindustrien satte inn var det for den enkelte klubb viktig å ha god kontakt med departement og forbund. I dette arbeidet var fellestillitsmannen en viktig brikke gjennom sine kontakter i nevnte organ.

I den perioden jeg behandler har SV hatt fellestillitsmannen det meste av tida. I 1976 ble klubbformannen på SV, Ingar Ersland, valgt som fellestillitsmann. Han satt i denne stillinga til 1978 da John Sakseid fra BMV Laksevåg overtok. Imidlertid overtok SV denne stillinga igjen i 1981 da klubbformann Sveinung Huglen ble valgt. Han hadde denne stillinga fram til 1985 da en ny klubbformann fra SV overtok, Leif Furre. For VK på SV har det letta arbeidet for de heltidsansatte, at en tidligere arbeidskamerat satt som fellestillitsmann. At dette nettopp skjedde i den mest turbulente perioden for SV da VK stadig måtte ha møter og kontakt med organ i Oslo var gunstig for VK.

Hvordan var forholdet mellom de politiske myndigheter og VK på SV?

På grunn av den situasjonen SV kom opp i gjennom omstillingsprosessen på midten av 70-tallet, kom VK til å ha nær kontakt både med de sentrale og de lokale politiske myndigheter. VK engasjerte seg også sterkt for samferdselen i distriktet.

Etter at verftet "gikk offshore" i 1975 oppstod det på SV og Stord en rekke problemer som følge av den høye aktiviteten på SV. Mange av disse problemene var knytta til det store antallet leiearbeidere som i perioder ble knytta til SV. I et brev til industriminister Bjartmar Gjerde i juni 1977 skrev den daværende klubbformannen Aksel Kloster blant annet dette:

"Miljøforholdene har her vært meget dårlige, og spesielt forholdet til spisesal, sanitær- og garderobeanlegg har vært kritikkverdige. Forholdene har vært primitive, og vi har hatt en fra dag til dagsituasjon som ikke under noen omstendigheter ville bli akseptert. Det beforderingsutstyr som er benyttet mellom Digernessundet og land har heller ikke vært tilfredsstillende, - det samme gjelder underbringelsesforholdene for meget mange av de firmaansatte." ³⁶⁷

Brevet det her er referert fra, ble sendt til industriminister Gjerde, for om mulig å få han til å omgjøre et avslag på lån til SV for å utbedre endel av de nevnte forhold i brevet.

VK engasjerte seg også aktivt i arbeidet med å få bedre kontroll over leiefirmaene som opererte innen verkstedindustrien. Her la VK både press på de politiske myndighetene for at disse skulle stramme inn regelverket for utleiefirmaene og overfor Arbeidstilsynet som skulle sørge for at det eksisterende regelverket ble fulgt. ³⁶⁸ Brevet fra VK til industriministeren (over) var en støtte til de planene ledelsen hadde lagt fram. Overfor den daværende DNA - regjeringa var støtta fra VK og fagbevegelsen verdifull for SV - ledelsen, uten at den i dette tilfellet ga resultater.

VK engasjerte seg ellers sterkt i arbeidet med å skaffe verftet arbeid. I tidsrommet 1975 - 83 har SV vært gjennom flere perioder hvor verftet har hatt for lite arbeid inne til å sysselsette alle de fast ansatte. VK har da aktivt arbeidet med de politiske myndighetene slik at de skulle styre oppdrag først og fremst til Norge, men også spesielt til Stord. I 1978 da SV tapte kampen om Statfjord "B"-kontrakten til Moss Rosenberg Verft i Stavanger, var representanter fra VK sammen med representanter fra de andre fagforeningene på verftet, i Oslo for å

³⁶⁷ Brev fra VK på SV til industriminister Bjartmar Gjerde 26.6.77.

³⁶⁸ Brev fra Kommunal- og arbeidsdepartementet 14.10.76, "Montering og utrustningsarbeid for offshore", og brev fra Arbeidstilsynet til VK 31.8.77, "Leiefirma".

snakke med industrikomiteen på Stortinget. Delegasjonen fra SV fikk seinere også ha samtaler med toppledelsen i Statoil og Mobil som kontrollerte Statfjordutbygginga. På dette møtet deltok også representanter fra toppledelsen i AG.³⁶⁹ Også seinere har representanter fra VK arbeidet aktivt i det sentrale politiske miljøet for at verftet skulle oppnå nye kontrakter. I referatet fra klubbstyremøtet 6.september 1979 het blant annet:

"I denne saken redegjorde Agnar Presthaug fra et møte han og Huglen hadde hatt i Olje- og Energidepartementet. Møtet kom i stand etter *initiativ herfra* (Uthev. TH), en ville orientere departementet så langt en kunne om anbudet til Amoco, på Reising plattformen. Vi ville få informert departementet om den uro vi føler over de lave priser her opereres med og få departementets syn på dette. En fikk kontakt med Helle og Engevik i departementet og en møtte forståelse der, men at det ennå var for tidlig og ha noen formening om utfallet for anbudet og *departementets mulighet til styring* (Uthev. TH)."³⁷⁰

VKs aktive engasjement har ført de nærmere SV - ledelsen. Også ledelsen ønsket nye kontrakter og VK's sterke engasjement ble sett på som positivt fra ledelsens side. Det skapte et press mot de politiske myndighetene om å bevare arbeidsplassene i et lokalsamfunn som var svært avhengig av hjørnesteinsbedriften SV, som det for ledelsen ellers kunne vært vanskelig å skapt. Toppledelsen på SV/AG samarbeidet også med VK om felles utspill og møter med de sentrale politiske myndighetene. I kampen om arbeid fikk SV og VK også hjelp fra de lokale politiske myndigheter. Også i arbeidet med å aktivisere de lokale politiske myndighetene stod VK sentralt. I en uttalelse fra et enstemmig Stord kommunestyre 29.april 1983 het det blant annet:

"Stord kommunestyre *viser til brev fra verkstedklubben ved Stord Verft A/S* (Uthev. TH), datert 18.03.83, og vil understreka at verkstadindustrien spelar ei nøkkelrolle i Stord kommune og i distriktet sitt næringsliv. Frå kommunen sin side er det naudsynt å streka under kor viktig det er med eit aktivt engasjement for å sikra oppdrag til norsk industri. Slik situasjonen er i dag synest oljesektoren å vera det som best kan tryggja sysselsetjinga innan verkstadindustrien ... Den norske sokkel må verta sett på som heimemarknad, noko som får den konsekvens at entrepenørverksemd på

³⁶⁹ Haugesunds Avis 12.10.78.

³⁷⁰ Protokollen fra klubbstyremøtet 6.9.79, sak 6.

sokkel naturleg høyrer saman med og blir jamstelt med verksemda på land." ³⁷¹

I dette brevet støtter Stord kommunestyre det viktigste kravet fra NJ&MF og resten av fagbevegelsen, om at byggekontraktene i Nordsjøen må bli tildelt norske verksteder.

VK engasjerte seg også sterkt i samferdselsspørsmål. En lang rekke av medlemmene måtte daglig pendle fra andre kommuner. Disse var avhengig av at ferge- og bussrutene korresponderte og at de var tilpasset arbeidstida på verftet. I forbindelse med de årlige ruteendringene kom VK stadig med utspill slik at pendlernes interesser ble ivaretatt. Dette er henta fra et brev fra VK til Hardanger Sunnhordlandske Dampskipsselskap (HSD):

"Passasjerene som er bosatt på strekningen Fitjar - Jektevik er ikke fornøyd med rutetilbudene fra/til Stord Verft A/S. Som det framgår av vedlagte underskriftsliste, er det forholdet til urimelig lang reisetid som er problemet. Vi vil i likhet med de reisende på denne strekningen, be HSD se på dette forholdet." ³⁷²

VK har også gjennom en rekke år forhandlet seg fram til ordninger med tilskudd fra SV til de som pendler. VK har også vært opptatt av å bedre kommunikasjonene til Stord for å gjøre bedriften SV lettere tilgjengelig for gods og personell.

Også de sentrale samferdselsmyndighetene ble forsøkt påvirka av VK til å støtte en utbygging av de offentlige kommunikasjonene i distriktet. I et brev til samferdseldepartementet 28.september 1976 skrev VK blant annet:

³⁷¹ Brev fra Stord Kommune til Stortinget og Regjeringen 4.5.83, "Arbeidssituasjonen for verkstadindustrien".

³⁷² Brev fra VK til Hardanger Sunnhordlandske Dampskipsselskap 18.10.76, "Bussrute".

"Stord Verft A/S beskjeftiger 2100 ansatte, hvorav 450 fra distriktet Kvinnherad, Fitjar, Bømlo, Sveio, Ølen og Tysnes kommuner. Størsteparten av disse 450 er dagpendlere og således avhengig av befordring. I noen utstrekning benyttes offentlig kommunikasjoner, mens svært mange er avhengig av private ruter. Vi nevner bl.a. at ca.350 personer hver dag reiser med private oppsatte båtruter... Målet vårt her på Stord er imidlertid klart: All transport fra/til Stord Verft A/S over til Hardanger Sunnhordlandske Dampskipsselskap ... Disse private rutene blir minimalt subsidiert fra kommune og Stord Verft A/S, men som kjent ikke fra staten. Dette innebærer at passasjerene har forholdsvis store bilettomkostninger. Det synes på bakgrunn av overnevnte å være urettferdig at arbeidere som *må* reise med rene arbeidsruter ikke blir statssubsidiert, mens de heldige som får benytte offentlige ruter, blir subsidiert ... , men skulle ønske departementet fortsatt vil vurdere forholdet til statsstøtte til arbeidsruter." ³⁷³

VK på SV arbeidet etter at omstillinga til offshoreproduksjon var kommet i gang, meget aktivt overfor både sentrale og lokale politiske myndigheter om saker som var viktige for VK og SV.

HVILKEN BAKGRUNN HADDE DE TILLITSVALGTE I PERIODEN 1970 - 1985?

I løpet av de 15 åra min undersøkelse av SV dekker, har en rekke personer hatt sentrale posisjoner i VK. Med sentrale posisjoner menes her medlemmer av forhandlingsutvalget. I forhandlingsutvalget satt formannen, nestformannen og sekretæren. I perioden 1970 - 83 satt disse tre som tillitsvalgte på heltid.

³⁷³ Brev fra VK til samferdselsdepartementet 28.9.76, "Arbeidsruter i Sunnhordland".

Tabell 27. Politisk bakgrunn for tillitsvalgte i forhandlingsutvalget 1970 - 83.

År	Formann	N.formann	Sekretær	DNA	SV/NKP
1970	DNA - pl	SV/NKP-pl	DNA -repr	2	1
1971	DNA - pl	SV/NKP-pl	DNA -repr	2	1
1972	SV/NKP-pl	DNA - sv	DNA -vedl	2	1
1973	SV/NKP-pl	DNA -sv	DNA -vedl	2	1
1974	DNA - sv	DNA -snik	DNA -vedl	3	0
1975	DNA - sv	DNA -snik	DNA -stil	3	0
1976	DNA - sv	DNA -vedl SV - bren	DNA -stil SV - sv	3/1	0/2
1977	DNA -stil	SV -bren	SV - sv	1	2
1978	DNA -pl	SV -bren	SV - sv	1	2
1979	DNA -pl	SV -bren	DNA-lager	2	1
1980	SV-bren	DNA -mask	DNA-lager	2	1
1981	SV - sv	DNA -mask	DNA - sv	2	1
1982	SV - sv	DNA - pl	DNA - sv	2	1
1983	SV - sv	SV/NKP -mask	AKP -rør	0	2 *

Sum i perioden 1970-85

27

14

Kilde : Klubbavisa 1975 - Valekstra og intervju.

* AKP hadde dette året en representant.

Ordforklaringer tabell 1 :

DnA = Det norske Arbeiderparti

SV = Sosialistisk Valgforbund -75

Sosialistisk Venstreparti 75 -

NKP = Norges Kommunistiske Parti

AKP = Arbeidernes Kommunistiske parti
repr= reoperatør

pl = platearbeider

sv = sveiser

snik= snekker

vedl= vedlikeholdsarbeider

stil= stillasarbeider

mask= maskinarbeider

rør = rørlegger

Hvilken politisk bakgrunn og hvilke fagbakgrunn de hadde fra produksjonen influerte trolig på den faglige praksisen som VK fulgte i den perioden de satt som sentrale tillitsvalgte. I tabellen over har jeg satt opp en oversikt over den politiske bakgrunnen og den arbeidsfaglige bakgrunnen til de som var i forhandlingsutvalget (forh.utv.) fra 1970 - 83.

Tabellen viser at tillitsvervene i forh.utv. i perioden ble spredt på jernarbeidere med forskjellig politisk bakgrunn på venstresida i norsk politikk. Av de i alt 42 vervene som ble delt ut i denne perioden fikk jernarbeidere med DNA bakgrunn hele 27 verv. Sjøl om dette var mer enn 50% av vervene var det ikke nok til at DNA-arbeiderne fikk flertall i forhandlingsutvalget hvert år. Arbeidere med en annen politisk bakgrunn fikk flertall i forhandlingsutvalget i deler av 1976, i 1977, i 1978, i 1983 og i 1984. Tross den store DNA dominansen, de fikk i perioden ca 64% av alle vervene, oppnådde opposisjonen å få så mange som 36% av vervene. Et interessant trekk ved oversikten er hvor likt klubbformannsvervet er fordelt mellom DNA og opposisjonen. I perioden var det åtte perioder med formenn med DNA bakgrunn og seks perioder med formenn med en annen bakgrunn. Vervet som klubbformann var viktig fordi han også satt som leder for forhandlingsutvalget. I hvor sterk grad det var jernarbeidernes politiske bakgrunn som avgjorde valgene er uklart, men at dette hadde betydning er det ingen tvil om.

Dersom en bruker tabellen for å undersøke hvordan vervene fordelte seg på den enkelte fagbakgrunnen viser tabellen at jernarbeidere med fagarbeiderstatus (de som ble valgt hadde alle fagarbeiderstatus) i de tradisjonelle verkstedfagene dominerte. Av de 45 vervene hadde jernarbeidere med bakgrunn fra plate-, sveise-, rørlegger-, snekker- og maskinarbeiderfagene 27 eller 2/3 av vervene.

Av de som hadde formannsvervet i perioden hadde 12 av 14 en slik bakgrunn. I forh.utv. var det fagarbeiderne som dominerte og med sveiserne som den gruppa som hadde flest verv. Før omstillinga kan tabellen tyde på at sveiserne ikke hadde en like sterk stilling i forh.utv. som etter at verftet "gikk offshore" (i appendix 1 tabell 7 er det en full oversikt over hvem som har hatt tillitsverv i forh.utv i perioden).

KAPITTEL 7. "MINST MULIG LØNNSFORSKJELLER!"

Som hele verftsindustrien tok SV del i de gode konjunktorene på begynnelsen av 1970-tallet. Ordresituasjonen så meget lys ut. Dette ble skrevet om ordresituasjonen i klubbrapporten til Vestlandskonferansen så seint som i september 1973:

"Vi er i årene fremover beskjeftiget med bygging av 283.000 tonnere. Her har vi allerede levert 3 stk og i denne serien har vi igjen å levere 10 stk. Deretter skal vi gå over til bygging av 370.000 tonnere, der vi til dags dato har 5 kontrakter av denne størrelsesorden. Vi står foran store utvidelser i årene frem til 1976. En ny stordokk er prosjektert, med ny stor Goliatkran. For tiden er det under bygging nytt sentral og rørleggerverksted." ³⁷⁴

I slutten av 60-åra og begynnelsen av 70-åra investerte SV store summer i produksjonsanlegget. Arbeidet med anlegget ble avsluttet i 1972 og dermed var en: "kommet opp i en investering på kr. 102 mill. de siste 4 år." ³⁷⁵ På tross av full beskjeftigelse og produksjon, viste regnskapstallene at verftet hadde et dårlig år i 1970 og at det gikk med underskudd i 1971. Årsakene til dette var nok mange, men både den dyre innleide arbeidskraften og de store investeringene var med å skape disse underskuddene. I 1973, 1974 og 1975 gikk verftet med overskudd, og spesielt 1973 var et godt år. Det ble karakterisert som et av de beste åra verftet hadde hatt. Under er det satt opp en tabell som viser SVs resultat før årsoppgjørdisposisjoner for perioden 1970 - 75.

³⁷⁴ Brev fra VK SV til Vestlandskonferansen 1973, datert 7.9.73.

³⁷⁵ Protokollen fra BU-møtet 6.4.72, sak 2 Gjennomgang regnskap 1971 m/kommentar.

Tabell 28. Resultat før årsoppgjørdisposisjoner 1970 - 75 i mill. kr.

År	1970	1971	1972	1973	1974
Resultat	0,7	-4,4	2,5	18,4	4,4

Kilde : SV årsrapport 1977 og årsregnskapene.

Bedriftens situasjon og samspillet mellom aktørene i forhandlingssystemet la føringer på VKs faglige politikk. For å fram de muligheter VK hadde er det viktig å få fram den linja de forskjellige aktørene fulgte i denne perioden og hva dette førte til for VKs forhandlingssituasjon.

I denne perioden produserte SV fortsatt skip. Arbeidsprosessene i skipsbyggeriet hadde endra seg over tid som følge av omlegginga til stadig større skip. Men de endringene som hadde skjedd, var ikke dramatiske. De endret ikke i vesentlig grad på det arbeidet den enkelte gruppe eller operatør måtte utføre. Den enkelte faggruppe hadde fortsatt de tradisjonelle arbeidsoperasjonene å utføre, med de krav og muligheter disse ga. I hvilken grad påvirket faggruppene sine posisjoner i arbeidsprosessen og de holdninger som ble skapt i arbeidet den faglige politikken? Hadde VK utviklet en faglig politikk spesielt for lønnskampen og for hvilke belønningsformer som skulle benyttes? Lå denne politikken fast eller skjedde det en utvikling i denne perioden? Var noen av gruppene pådrivere i en slik prosess og lå årsakene til dette i gruppas posisjon i produksjonen? Hva prioriterte VK å arbeide med for å bedre operatørens arbeidsmiljø og hvordan ble disse sakene fremmet?

"BEKJEMP

PRISSTIGNINGEN EFFEKTIVT."

Hvordan var de politiske myndighetene med på å bestemme lønnsutviklinga?

Regjeringa endra ved årsskiftet 1969 - 70 det indirekte skattesystemet. Den tidligere omsetningsavgiften (OMS) ble erstattet av den såkalte MOMSen. Omlegginga førte til betydelig prisstigning. Tabell 3 under viser prisstigninga i perioden. Som tabellen viser øker pristigninga dramatisk fra 1969 til 1970 og den legger seg på et langt høyere nivå på 70-tallet enn tidligere.

Tabell 29. Prisstigninga 1970 - 74.

År	66	67	68	69	70	71	72	73	74
Pris-stign. n.	3,1	4,4	3,3	3,2	10,7	6,0	7,2	7,6	9,4

Kilde : Statistisk Årbok 1987.

For å begrense virkningen av dette: "innførte (regjeringen TH) prisstopp og forbud mot lønnsglidning i slutten av 1970 og fram til slutten av 1971." ³⁷⁶ Dette skjedde i en periode med gode konjunkturer. Reaksjonene i fagbevegelsen på dette direkte inngrepet i den lokale forhandlingsretten var sterke. I et åpent brev fra Verkstedklubben ved BMV - Laksevåg 13.april 1972, som "Verkstedklubben ved A/S Stord Verft vil gi sin fulle støtte til ..." ³⁷⁷, krever de at:

"Det må straks være forståelse og politisk vilje for :

- å bekjempe prisstigningen effektivt.
- fjerne momsen fra matvarer.
- Avansekontroll i alle ledd er en nødvendig betingelse.
- fordelaktig skattereform for middels og lave inntekter.
- effektive tiltak mot skattesnyteri må fremmes...." ³⁷⁸

Slik beskrives virkeligheten i brevet:

"Med stigende misnøye har vi fulgt utviklingen under den forrige (Borten TH) og den sittende regjering (Bratteli TH). Selv med god produksjonsvekst, med en rimelig lønnsutvikling, har vår levestandard vist en minimal forbedring. Ved innføring av momsen var det tatt sikte på at den direkte skatt skulle bli mindre, men slik er det ikke blitt for oss. Tvert om er det direkte skattetrykket økt betydelig, og takten i pris- og avgiftsforhøyelser er slik at det hele virker ukontrollert."

³⁷⁶ Ådne Cappelen : "Inntektspolitikken i Norge i etterkrigstida" i *Vardøger nr.11 1981*, s.190.

³⁷⁷ Brev fra VK SV til VK BMV - Laksevåg 3.5.72.

³⁷⁸ Brev fra VK BMV - Laksevåg til VK SV. Brevet ble styrebehandla på Stord 13.4.72.

I brevet peker VK på BMV - Laksevåg på to sentrale problemer for fagbevegelsen i denne perioden, den sterke prisstigninga og det økte skattepresset. Dette var også de viktigste problemene for de sittende regjeringene å få løst. Fagbevegelsen generelt og VK ved SV, engasjerte seg i kampen mot omlegginga til MOMS. VK henstilte i et brev til regjeringa i november i 1969 om at den må trekke forslaget tilbake fordi : "Dette (forslaget TH) vil medføre at dei fleste lønnstakere vil verte pålagt skatte og avgiftsbyrder som en i dag bare delvis kjenner konsekvensene av." ³⁷⁹ Sjøl om VK i lokale forhandlinger og NJ&MF/LO i sentrale forhandlinger oppnådde relativt høye tillegg, ble dette spist opp av skatter og avgifter. "Progresjonen i skattesystemet gjør som kjent at skatten tar økende del av inntekten når denne stiger" skrev LO - økonomen Øystein Gulbrandsen i Jern og Metallarbeideren i 1971. ³⁸⁰ Det ble da for fagbevegelsen viktig å få dette med i forutsetningene for lønnsoppgjørene. Mindre viktig var ikke kravet om at prisene måtte kontrolleres på en langt bedre måte. I lederen i Jern og Metallarbeideren nr.3/72 kommenterte redaktøren Kolbjørn Aune resultatet av lønnsoppgjøret i 1972 og han avsluttet slik:

"Mye avhenger av prisutviklingen fremover. LO har rettet en sterk henstilling til regjeringen om at den på sin måte bidrar til å sikre en stabil prisutvikling og en høyere levestandard ... Vi er forvissnet om at regjeringen Bratteli vil ta henstillingen meget alvorlig."

Omlegginga av skattesystemet førte til utilsiktede virkninger som etter hvert ble erkjent. Sammen med den høye prisstigningen førte dette til at de fleste lønnstakerne fikk en dårlig reallønnsutvikling over flere år.

"Aukrust - utvalget - har lagt fram beregninger som viser at den disponible realinntekta viser en nedgang for lønnstakerne fra 1971 til 1972. Nedgangen er i størrelsesorden 1,2 - 2%, sterkest for de med høyest inntekt." skrev LO - økonomen Ulf Sand i Jern og Metallarbeideren i 1972. ³⁸¹ Årene fram til 1972 var preget av en aktiv inntektspolitikk fra staten side. For å få bedre kontroll på pris- og kostnadsutviklinga engasjerte regjeringene seg

³⁷⁹ Fra en uttalelse vedtatt sendt regjeringa fra medlemsmøtet i VK 26.11.69.

³⁸⁰ Jern og metallarbeideren nr.11/12 1971, s.10.

³⁸¹ Jern og metallarbeideren nr.11/12 1972, s.12.

stadig mer direkte i inntektspolitikken. Regjeringen Korvald engasjerte seg i indeksoppgjøret våren 1973 gjennom å fremme forslag om 250 mill. kr i subsidier over statsbudsjettet i Stortinget. I tillegg fikk organisasjonene inn i avtaleform en garanti fra regjeringa om at dersom: "indeksen (overstiger) 140,3 skal en for hvert poeng eller deler av poeng øke subsidiene med 175 mill kr på årsbasis." ³⁸² "Opplegget innebærer at det gjennomføres prisdempende tiltak, samtidig som kompensasjonsgraden ved årets indeksoppgjør settes lavere enn den som har vært vanlig ved tidligere oppgjør." ³⁸³

Gjennom å ta aktivt del i lønnsoppgjøret søkte regjeringa å dempe lønns- og prisstigninga. "Det nye ved dette indeksoppgjøret i forhold til tidligere år var at noe av kompensasjonen for prisstigningen ble gitt i form av lønnstillegg (45%)." ³⁸⁴

Også pengepolitikk ble trukket inn i oppgjøret gjennom at den norske krona ble revaluert med 3 - 4% for å begrense importprisene. At regjeringa her satte grenser for hva som kunne tas ut i det sentrale oppgjøret la føringer på VK for hva de måtte ta ut lokalt for å få en rimelig lønnsutvikling. Indeksoppgjøret i 1973 ble således preget av en meget aktiv deltakelse fra statens side, som også påvirket VK på SVs lønnspolitiske strategi. Dette ga ikke de ønskede resultatene, den disponible reallønna sank noe for store grupper tidlig på 70-tallet. ³⁸⁵ Fra NJ&MF ble det derfor stilt krav om forbundsvis oppgjør ved tariffrevisjonen i 1974. Dette kravet ble imøtekommet fra NAF og MVL. Forhandlingene mellom NJ&MF og MVL ble vanskelige, men det ble oppnådd enighet mellom partene og forslaget ble sendt ut til uravstemming i de respektive foreninger. Fra NJ&MF hold kom det kritiske kommentarer til det anbefalte forslaget:

"Hans (K.Fiskeseth medlem av NJ&MF's forhandlingsutvalg TH) argument for å stemme imot forslaget var begrunnet i den store forskjell det var mellom det anbefalte forslag og Jern og Metall's krav i tilknytning til indeksbestemmelsen, og da særlig med utgangspunkt i forslagets

³⁸² Protokollen fra klubbstyremøtet 5.5.73, sak 2 Indeksreguleringen.

³⁸³ Riksmeklingsmannens forslag til avtale ved indeksoppgjøret 1973, datert 7.4.73. Hovedpunkt 4.

³⁸⁴ Cappelen op.cit s.191.

³⁸⁵ Ibid s.192.

bestemmelser for det andre avtaleåret." ³⁸⁶

Kritikken ble såpass høyrøstet at det var fare for at forslaget skulle bli nedstemt ved uravstemminga. For å sikre seg et flertall for det framlagte forslaget og en viss kontroll over lønnsutviklinga, la regjeringen Bratteli, rett før uravstemmingen i NJ&MF, fram en omfattende "pakkeløsning". Tiltakene omfattet reduserte medlemsavgifter til folketrygden, skattereduksjoner, subsidier og økninger i trygdene. På tross av regjeringas inngripen i oppgjøret ble dette innstillinga fra styret i VK til medlemmene i avstemmingsspørsmålet: "Det ble på dette grunnlag etter forslag 12 mot 5 stemmer og overfor medlemmene å anbefale forslaget til tariffrevisjon 1974 nedstemt." ³⁸⁷

I NJ&MF ble det anbefalte forslaget vedtatt med knapt flertall i uravstemmingen. ³⁸⁸ Så sjøl om oppgjøret i 1974 skulle foregå forbundsvis grep regjeringa aktivt inn i oppgjøret ved å tilby økte subsidier for å få det anbefalte forslaget gjennom. Denne direkte inngripen i oppgjøret for å oppnå regjeringas inntektspolitiske mål la igjen føringer på VK sin lønnspolitiske strategi. At hevinga av timefortjenesten ble begrensa av regjeringa i det sentrale oppgjøret, førte til at ansvaret for å sikre jernarbeiderne på SV en rimelig god lønnsutvikling ble lagt på VKs forh.utv.

Perioden fra 1970 - 74 var preget av at staten stadig mer aktivt tok del i inntektspolitikken. I 1970 - 71 innførte Borten - regjeringa prisstopp og forbud mot lønnsglidning. På 60-tallet var også regjeringas inntektspolitikk prega av bruk av tvangsmidler som tvungen lønnsnemd. I så måte representerer indeksoppgjøret i 1973 noe nytt i statens inntektspolitikk. Korvald - regjeringa tok ved dette oppgjøret aktivt del for å få til en bestemt pris og inntektsutvikling. Bratteli -regjeringa gjentok forsøket ved å fremme den første "Kleppe" -pakken i forbindelse med oppgjøret i 1974. Ved disse oppgjørene søkte regjeringen "korporative helhetsløsninger" for å fremme sin inntektspolitikk.

Med unntak av perioden med forbud mot lønnsglidning i 1970 - 71, som var knytta til innføringa av MOMSen, ble det i perioden 1970 - 75 ikke satt inn noen

³⁸⁶ Protokollen fra medlemsmøtet i VK 23.4.74, sak 3 Tariffrevisjonen 1974.

³⁸⁷ Protokollen fra klubbstyremøtet 23.4.74, sak 4 Tariffkonferanse i Bergen - referat.

³⁸⁸ A - sirkulære 41/74 fra MVL - "Tariffrevisjonen 1974".

direkte begrensninger fra statens side på de forhandlingene VK førte med ledelsen på SV. De tiltak som regjeringen satte inn for å få kontroll over pris og kostnadsveksten var retta mot de sentrale oppgjørene, ikke de lokale. Men siden regjeringa stadig mer aktivt begrensa hva som ble tatt ut i de sentrale oppgjørene måtte i stadig sterkere grad VKs eget forh.utv. sørge for at jernarbeiderne på SV oppnådde en rimelig god lønnsutvikling.

"Det skulle være unødvendig å understreke det ansvar som påhviler bedriftene når det gjelder å redusere lønnsglidningen."

Arbeidsgiverne har alltid vært opptatt av at lønnsnivået ikke skulle bli så høyt at bedriftenes inntjeningsevne og konkurransevne ble svekka. Statens stadig mer aktive holdning til inntektspolitikken ble, til tross for at organisasjonen mente at lønnsfastsettelsen var en sak mellom organisasjonene i næringslivet, positivt mottatt. Særlig ble de statlige tiltakene for å lette skatte- og avgiftsnivået for enkeltpersoner og bedrifter bifalt (jmf indeksoppgjøret i 1973 og hovedoppgjøret 1974). En stadig større fokusering på lønnsøkningens kostnadsdrivende effekt gjorde at regjeringene stadig tok på seg større byrder for: "å sikre lønnstakerne en rimelig økning i den disponible realinntekten." ³⁸⁹

Perioden 1970 - 75 var preget av sterk økonomisk vekst og sterk inflasjon (se tabell 29 s.221). Skulle arbeidstakerne få ta del i de gode økonomiske tidene måtte de få store nominelle lønnsøkninger. De stadig bedre regulerte sentrale oppgjørene ga ikke jernarbeiderne på Stord eller andre plasser, disse store tilleggene. En betydelig del av lønnsøkningen ble tatt ut gjennom forhandlinger mellom Verkstedklubbene og bedriftene. Dette sa klubbformann

³⁸⁹ Riksmeklingsmannens forslag til avtale ved indeksoppgjøret 1973, datert 7.4.73. Hovedpunkt 4.

Magne Tverdal om forholdet mellom lokale og sentrale forhandlinger til SV - nytt i 1973: "... selv om linjene trekkes opp i det store oppgjøret mellom LO og NAF, så henter vi jo nå faktisk like meget på det lokale plan." ³⁹⁰

Lønna ble fastsatt gjennom et samspill av sentrale forhandlinger og lokale forhandlinger. Verkstedklubbene hadde en viktig funksjon i lønnskampen. Klubbens styrke og bedriftens økonomiske situasjon var avgjørende for lønnsnivået. NAF og MVL var opptatt av å begrense mulighetene for lokale forhandlinger fordi de mente bedriftene ga for store tillegg. De hevdet at bedriftene hevet lønningene til et for høyt nivå. Bedriftslederne fikk derfor stadige påminnelser og pålegg om at lønnsglidningen måtte begrenses. Dette satte bedriftslederne i en vanskelig stilling. Det var gode tider, bedriftene gikk godt, og det lederne minst av alt ønsket var produksjonsstans som følge av konflikt. Dessuten var det rimelig at de ansatte fikk sin del av de gode inntektene bedriftene hadde i denne perioden. Derfor hadde lederne i bedriftene lettere for gi etter for krav fra de ansatte enn det arbeidsgiverorganisasjonenes ledere ønsket. Her var det reelle meningsforskjeller mellom ulike nivå innen arbeidsgiverorganisasjonene.

Det viste seg utover på 70-tallet at den aktive inntektspolitikken regjeringene førte ikke dempet prisstigningstakten. NAF/MVL fokuserte da sterkere på den lokale forhandlingsretten, på lønnsglidningen. Allerede ved hovedoppgjøret i 1974 ble henstillingene til medlemmene om å begrense lønnsglidningen sterkere og krassere enn før. Overskriften på dette avsnittet som er henta fra et rundskriv NAF sendte ut etter hovedoppgjøret i 1974, viser dette. ³⁹¹ Etter at arbeidsgiverne med hjelp fra staten, hadde klart å få tilleggene i de sentrale oppgjørene ned ved at staten tok på seg å gjennomføre skatte og avgiftslettelser, ønsket arbeidsgiverne å begrense lønnsglidningen sterkere enn før. Men det ble ikke fra arbeidsgiverorganisasjonene brukt tvangsmidler overfor medlemmer som ikke fulgte linja om å begrense lønnsglidninga. Likevel er det klart at arbeidsgiverorganisasjonenes stadig heftigere utfall mot den lokale forhandlingsretten gjorde forhandlingssituasjonen vanskeligere også på SV.

"Ein såg i det heile eit sterkare driv over LO enn på lenge."

³⁹⁰ Systemposten nr.1/72, s.16 "Intervju med klubbformannen".

³⁹¹ MVL A - sirkulære 49/74, datert 16.5.74. "Tariffoppgjøret 1974".

LO og forbundene i LO's viktigste oppgave var å bedre lønns- og arbeidsforholdene for sine medlemmer. På tross av små konjunkturtilbakeslag klarte de å bedre reallønna og arbeidsforholdene betydelig i den 25 år lange perioden fra 1945 - 70. Dette var en periode prega av stabil og god økonomisk vekst, av et stabilt og godt forhold mellom hovedorganisasjonene og av få arbeidskonflikter. Den samarbeidslinja LO og forbundene i LO la seg på ga resultater som medlemmene aksepterte. Perioden ble også preget av en stadig sterkere sentralisering av lønnsoppgjørene til toppnivå i fagforbundene og LO. Alle oppgjørene fra 1962 og til 1972 var samordna oppgjør dvs at LO forhandlet på vegne av alle forbundene. Veksten i økonomien fortsatte inn på 70-tallet. Dette ga LO- og forbundsledelsene muligheten til å fortsette sin sentraliserings- og samarbeidslinje og mulighetene for gode resultater var til stede. Åra fra 1970 ble imidlertid prega av sterkere uro innen fagbevegelsen enn det hadde vært på 50- og 60-tallet. Antallet streiker steg, lovlige og ikke minst ulovlige.³⁹² Det skyltes imidlertid ikke noen dramatisk endring i de økonomiske forholdene, som jeg har vist. Trolig var det radikalisering av samfunnet, i kjølvannet av det såkalte "68 - opprøret" og EF - debatten, som varte ved inn på 70-tallet. Denne radikaliseringa var trolig med på å aktivisere større deler av fagbevegelsen om alternative faglig politiske linjer, enn tidligere.

De gode konjunktorene tillot LO/NJ&MF å kreve høye nominelle økninger ved disse lønnsoppgjørene. Men kravene LO stilte ved tariffrevisjonene ble av mange i fagbevegelsen tolket som noe defensive. Reallønnsutviklinga var svak tidlig på 70-tallet og dette skyltes trolig de svake resultatene LO oppnådde ved disse revisjonene. De svake resultatene økte nødvendigheten av offensive krav og gode resultater i de lokale forhandlingene. Ved de samordna oppgjørene i 1970, 1971, 1972 og i 1973 var også lavtlønsspørsmålet sentralt for de krav som skulle stilles. Den samordnede oppgjørsformen ble valgt av LO for at: "oppgjørene skulle få den best mulig sosiale profilen." I dette spørsmålet lå det nok en kime til konflikt mellom høytlønnsforbundene og lavtlønnsforbundene innen LO. Det er nok i dette perspektivet en må se på oppgjørsformen i 1974, som var et forbundsvist oppgjør. Etter at mange av LO-medlemmene tidlig på 70-tallet opplevde en stagnasjon eller tilbakegang i den disponible reallønna kom kravet om forbundsvise oppgjør. Tradisjonelt ga denne oppgjørsformen de beste resultatene for de fagorganiserte, i hvert fall for de sterkeste forbundene. For forbundene med lokal forhandlingsrett i tariffperiodene ble de lokale forhandlingene stadig viktigere for medlemmene. Denne retten ble etter hvert

³⁹² Asbjørn Wahl : "Kampen om arbeidsplassene og faglige aksjoner" i *Solidaritet i fagbevegelsen*, Hordaland SO. Bergen 1981, s.5.

angrepet av både av arbeidsgivere og forbund innen LO uten muligheter til slike forhandlinger. I tillegg la NJ&MF fram en rekke krav om forbedringer i Verkstedoverenskomsten som de fikk gjennomslag for i perioden.

Det som preget LO og forbundenes strategi tidlig på 70-tallet var en sterk sentralisering av oppgjørene. Dette ble begrunna ut fra sosiale hensyn til lavtlønnsforbundene, som ellers hadde vansker med å oppnå den samme lønnsutviklinga som høytlønsforbundene. Samarbeidslinja som var blitt utvikla i etterkrigstida ble fulgt videre. Den statlige medvirkninga i inntektspolitikken som økte utover på 60-tallet, ble sett på som positiv. Den samordna oppgjørsformen gjorde det vanskelig for forbundene å få fram viktige saker innen deres område. Den lokale forhandlingsretten ble for de som hadde det, derfor stadig viktigere utover på 70-tallet.

"Stord Verft har for tiden vanskeligheter med å få bemanningen opp på det ønskede nivå."

På begynnelsen av 70-tallet var arbeidsmarkedet meget stramt. Bedriftene hadde problemer med å skaffe seg nok arbeidskraft både på det lokale og det nasjonale arbeidsmarkedet. Slik var situasjonen også for SV. Verftet klarte ikke å rekruttere nok folk til å oppfylle de kontraktene de hadde sikret seg. På en så stor arbeidsplass som SV var det alltid en viss gjennomtrekk i arbeidsstokken. Turn over statistikken viser hvor mange det var som sluttet i bedriften hvert år. På bedriftsutvalgsmøtet 26.5.74 ble turn over problematikken drøftet og det ble lagt fram en statistikk for utviklinga fra 1969 og fram til 1972. Som statistikken under viser økte turnen overen med ca 3% bare i løpet av disse årene.

Tabell 30. Turn over ved SV 1969 - 72.

År	1969	1970	1971	1972
Prosent	15,4%	16,8%	19,1%	18,3%

Kilde : Intern statistikk SV.

På en bedrift med SVs størrelse utgjorde dette ca 50 personer. Nivået på turn overen for funksjonærer og operatører fra 1972 og videre fremover i tid er vist i tabell 8 og tabell 11. At tallene for 1972 ikke samsvarer i de to tabellene skyldes trolig hva som legges inn i statistikken for turn over og det er ikke spesifisert i BU-referatet. Tallene fra disse tabellene tyder på at et stramt arbeidsmarked fører til at turn overen øker.

Tradisjonelt hadde SV rekruttert sine ansatte i Sunnhordland. Situasjonen på arbeidsmarkedet tvang bedriften til rekruttere folk fra andre deler av landet og fra utlandet. Det var også en medvirkende årsak til at turn overen økte. I en undersøkelse som ledelsen gjennomførte på bedriften i 1973, viste det seg at blant hybelboerne var det en turn over på hele 47%, mens den for de fastboende lå på 3%. Det var også en tendens til at unge ugifte ansatte med kort ansiennitet sluttet for å prøve seg på andre steder.³⁹³

I et arbeidsmarked med mangel på folk dukker det gjerne opp næringsvirksomheter som utnytter denne situasjonen. Det skjedde også tidlig på 70-tallet. Det kom en oppblomstring av leiefirmaer som levde av å leie ut arbeidskraft til bedrifter som manglet nettopp det. Blant de faste arbeiderne på SV var det en utbredt motvilje mot leiefolk generelt. I et rundskriv fra NJ&MF blir utleiefirmaene og deres virksomhet karakterisert slik:

"Disse firmaene kan sjelden sies å representere noe positivt, men har en rekke negative effekter. De reduserer virkningen av bedriftens interne opplæringsvirksomhet og vanskeliggjør planlegging og oppfylging av faglige mål. De skaper uro på bedriftene gjennom til dels store avvik fra de vanlige lønnsforhold, og de skaper vansker i forhold til

³⁹³ Protokollen fra BU-møtet 29.5.74, sak 3 "Turn over situasjonen".

arbeidsreglement, sikkerhetsbestemmelser og arbeidervernloven. NJ&MF og MVL har derfor besluttet å samarbeide om å bekjempe slike firmaer." ³⁹⁴

Den manglende rekrutteringen og den høye turn overen gjorde at behovet for å leie inn folk ble påtrengende allerede sommeren 1970. Siden det norske arbeidsmarkedet var svært stramt, søkte bedriften til utlandet for å skaffe nok folk til produksjonen. I juni ankom de første skotske og engelske arbeiderne. Behovet for leiefolk var tilstede i sterkere og svakere grad helt fram til sommeren 1972. Arbeidsmarkedet var da slik at verftet bare sporadisk var nødt til å ta inn leiefolk.

De negative virkningene på produksjonen av å ha leiearbeidere og stor gjennomtrekk gjorde at VK engasjerte sterk i å få bedret situasjonen. I forhandlinger med bedriftsledelsen argumenterte VK for at de skulle legge forholdene bedre til rette for å få folk til å slå seg til ro ved bedriften. Forbedringer kunne skje både på arbeidsplassen gjennom høyere lønn og arbeidsmiljøforbedringer, og på forholdene utenfor bedriften. VK pekte i denne forbindelse på det vanskelige boligmarkedet på Stord. VK gikk inn for at SV hjalp til med å klargjøre billige tomter for de ansatte og at verftets egne hybler og leiligheter måtte subsidieres i sterkere grad enn det som var gjort. VK pekte også på at arbeidsrutene til SV måtte bedres slik at flere fra distriktet kunne pendle til verftet. Også overfor forbundet og myndighetene arbeidet VK aktivt for å få slutt på leiefirmavirksomheten. I juni 1972 trådte Sysselsettingslovens paragraf om forbud mot utleie av arbeidskraft i kraft etter påtrykk fra organisasjonene i arbeidslivet. På tross av loven: "viste det seg at en rekke firmaer allikevel fortsatte slik virksomhet." ³⁹⁵ NJ&MF gikk derfor inn i forhandlinger med MVL for å få i stand en avtale som: "skulle regulere inntak av firmaer på bedrifter innenfor MVL's område." ³⁹⁶ Denne avtalen ble iverksatt i april 1975.

³⁹⁴ NJ&MF sirkulære 26/75, "Utleievirksomheten".

³⁹⁵ Ibid.

³⁹⁶ Ibid.

VK engasjerte seg i arbeidet med å rekruttere flere folk til verftet fordi bruken av leiearbeidere og den store gjennomtrekken skapte problemer og uro i produksjonen. Derfor ønsket de fast ansatte å få fjernet den innleide arbeidskraften og få erstattet den med fast ansatte. Leid arbeidskraft var dessuten langt dyrere for SV enn å ha fast ansatte operatører. Dette svekket inntjeningen til verftet og da også VKs muligheter til å stille lønnskrav i de lokale forhandlingene.

Hvordan ble lønna til jernarbeiderne på SV fastsatt?

Lønna til den enkelte jernarbeider ble fastsatt gjennom sentrale og lokale forhandlinger. De sentrale oppgjørene hadde gjerne avtaleperioder på 2 år, med åpning for et justeringsoppgjør i andre avtaleår. Lokale forhandlinger ble på SV gjennomført to ganger hvert år, per 1.7 og 1.10. Partene kunne avtale færre eller flere forhandlinger per år, det var opp til partene. De lokale forhandlingene var knytta til en produktivitetsavtale som partene hadde inngått. Disse forhandlingene skulle etter Verkstedoverenskomsten (V6)O knyttes til bedriftens økonomi og produksjons- og produktivitetsmessige forhold på bedriften. Her ga VO rom for at partene på den enkelte bedrift avtalte hvilke forhold som skulle ligge til grunn for disse forhandlingene. I forhandlingene på SV argumenterte ofte forh.utv. med at VKs medlemmer hadde hatt en dårligere lønnsutvikling enn på sammenlignbare bedrifter. Hvilke forhandlingsform, sentralt eller lokalt, som ga de største tilleggene varierte over tid, men på 70-tallet viste det seg at jernarbeiderne på SV nok fikk høyere tillegg gjennom de lokale forhandlingene enn gjennom de sentrale. Å sammenligne disse størrelsene kan være vanskelig da resultatene av sentrale forhandlinger ofte var vanskelig å regne om til et øretillegg da de ble gitt som f.eks skattelette. Tidligere ble rammene satt og føringene lagt for produktivetsforhandlingene av de ulike aktørene i det systemet VK var en del av. Men for VK var det bedriften og bedriftens situasjon som var utgangspunktet for forhandlingene. For å forstå utviklinga på SV må en foreta en detaljanalyse av utviklinga på SV. Gjennom en slik analyse er det mulig å få fram de muligheter VK hadde og de resultater de oppnådde.

Lønna var satt sammen av en timefortjenestedel og en tilleggsdel. Timefortjenesten utgjorde langt mer enn tilleggene som skulle kompensere for arbeid som medførte store ulemper. Navna på tilleggene og kriteriene for å få dem viste at dette var ulempetillegg. Det var imidlertid ikke slik at alle gruppene i produksjonen kunne få disse tilleggene. Siden tilleggene var knytta til ulemper, ble det bare de som arbeidet med disse ulempene som fikk tillegg. Lønnsmessig

ble det da en fordel å ha jobber som rettferdiggjorde slike tillegg. Tilleggene kunne være avtalefesta i den lokale avtalen eller i den sentrale avtalen, VO. Enkelte tillegg ble da justert kun gjennom lokale forhandlinger, mens andre tillegg ble justert også gjennom sentrale forhandlinger. VK kunne imidlertid forhandle seg fram til mer gunstige tillegg enn minstesatsene i VO, lokalt. Etter de sentrale oppgjørene ble det da gjerne holdt lokale tilpasningsforhandlinger for å justere nettopp slike lokale tillegg og særordninger som VK hadde forhandlet seg fram til.

Gjennom lokale forhandlinger kunne klubbene sjøl i stor utstrekning styre lønnspolitikken. Dette ga de enkelte gruppene i VK mulighet til å påvirke belønningssystemet. Det var derfor viktig for gruppene å få fram signaler til forh.utv. om særkrav de ønsket skulle bli innfridd gjennom forhandlingene.

"HVA BLE OPPNÅDD VED TARIFFOPPGJØRENE OG DE LOKALE FORHANDLINGENE OG HVILKEN LØNNSPOLITISK STRATEGI FULGTE VK?"

I 1970 forventet organisasjonene at prisene ville gjøre et hopp som følge av skatteskjerpelsene. Ved hovedoppgjøret i 1970 var ramma på kravene som LO fremmet, mellom 10 og 11% som da ble ansett som offensive krav. Ragnar Kalheim uttalte på medlemsmøte i VK i februar 1970: "Han (R.Kalheim TH) meinte også at ein i det heile såg eit sterkare driv over LO enn på lenge." ³⁹⁷ Resultatet av oppgjøret lå på 8,7%. Dette utgjorde en økning i timefortjenesten på 0,74 kr. I forhold til kravet på 0,85 kr. ble resultatet regna som bra fra arbeidernes side. Økningen i timefortjenesten ble gitt som et likt tillegg til alle LO-medlemmene. I tillegg til økningen i timefortjenesten oppnådde arbeiderne at grunnlønnen ble heva med 1,29 kr samt at tilleggene ble heva. I VK styret ble stemmetallene ved avstemminga over forslaget 9 for og 5 imot. ³⁹⁸ En ikke ubetydlig del av styret gikk imot å anbefale forslaget. Dersom den disponible realinntekta skulle stige måtte det generelle tillegget være stort og det var størrelsen på det generelle tillegget som fikk såpass mange i VKs styre til å stemme imot forslaget. At de sentrale forhandlingene ga et relativt lavt tillegg sett i forhold til prisstigninga, førte til at VK måtte hente ut en stor del av lønnsøkningene i de lokale forhandlingene.

³⁹⁷ Protokollen fra medlemsmøtet 12.2.70, sak 4 Ragnar Kalheim om tariffoppgjøret 1970.

³⁹⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 12.5.70, sak Tariffrevisjonen.

Verftet gikk med overskudd i 1970 og var sikret beskjeftigelse i minimum 5 år fram i tid. Industrien i Norge var inne i en god periode og i følge Ådne Cappelen var: "1974 og til dels også 1970 (representerer TH) antakelig noen av de gunstigste år etter krigen for kapitalen." ³⁹⁹ Arbeidsmarkedet var stramt og industrien hadde problemer med å skaffe arbeidere nok til produksjonen. I et forhandlingsmøte i juni 1970 ble situasjonen beskrevet slik av bedriftens representanter:

"Det stramme arbeidsmarkedet medfører at det for tiden ikke kan skaffes folk på tradisjonelt vis. Tilgangen på nyansatte er for liten og å skaffe leiearbeidere er meget vanskelig. Da de oppsatte leveringsterminer må overholdes, må andre utveier forsøkes. Bedriftens repr. orienterte om at det vil bli forsøkt å skaffe folk fra utenlandske leiefirmaer, fortrinnsvis fra de britiske øyer." ⁴⁰⁰

Tabell 31. Antall leiearbeidere 1970 - 72.

År	07-70	01-71	02-71	11-71	12-71	01-72	02-72	03-72	04-72	05-72
Ant	40	116	145	185	247	156	177	113	57	27

Kilde : Intern statistikk SV.

Utgangspunktet for VKs forhandlingsutvalg var meget godt ved juniforhandlingene. Bedriftens utspill om å slå sammen juni- og oktoberforhandlingene mot å få et tillegg på 0,70 kr pr time ble avvist av klubbstyret. ⁴⁰¹ Styret vedtok å føre separate forhandlinger i den gode forhandlingssituasjonen VK hadde. Resultatet av forhandlingene ble at arbeiderne oppnådde et samla tillegg på 0,79 kr pr time ved de to forhandlingene. At VKs styre valgte separatforhandlinger medførte at arbeiderne oppnådde et noe bedre resultat enn hva bedriften var villig til å gi i juni. Av de 0,79 kr som ble gitt

³⁹⁹ Cappelen op.cit s.192.

⁴⁰⁰ Forhandlingsprotokoll mellom VK og Stord Verft, datert 18.6.70.

⁴⁰¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 7.7.70, sak Juniforhandlingene.

som generelt tillegg, valgte VKs styre å ta ut 0,35 kr til økning i timefortjenesten, mens 0,44 kr ble tatt ut til sosiale forbedringer.⁴⁰² Ved disse forhandlingene ble det gitt *like tillegg* til alle arbeidere uansett fag og status. I løpet av 1970 oppnådde forh.utv. gjennom forhandlinger å *heve klasseplasseringen* for en rekke grupper: "Ei rekke omarbeidinger av arbeidsbeskrivelser har ført til bedre klasseplassering."⁴⁰³

Det var hjelpe- og spesialarbeiderne som fikk hevet sitt lønnsnivå gjennom disse forhandlingene. Fagarbeiderne lå i lønnsgruppe 6 og kunne således ikke få noe klasseoppykk. Den lønnsmessige forskjellen mellom de ulike kategoriene arbeidere ble mindre ved at VK satset på denne lønnspolitiske linja. Trolig ble tilleggene ved produktivitetsforhandlingene redusert noe fordi bedriften hadde økt lønnsutgiftene ved å godta bedre klasseplasseringer. Det er også viktig å merke seg at arbeiderne ved SV fikk mer i generelt tillegg ved de lokale forhandlingene enn i det sentrale oppgjøret i 1970. SV arbeiderne oppnådde i 1970 et tillegg i lønna på 1,52 kr noe som for en fagarbeider med mere enn 8 års ansiennitet utgjorde en heving av lønna på 10,6% fra 1.1.70 til 1.10.70. For hjelpe- og spesialarbeiderne ble økninga noe større siden deres timelønn i utgangspunktet var lavere.

I 1971 ble det gjennomført et indeksoppgjør som hverken ga rom for sterke motsetninger mellom hovedorganisasjonene eller mellom grunnplanet og toppene i LO. Resultatet var et likt øretillegg på 0,59 kr pr time for voksne arbeidere, dvs at alle medlemmene i LO med unntak av lærlinger og unge arbeidere fikk en lik økning i timefortjenesten. 1971 var ikke et like godt år for verftet som året før. Direktør Isaksen oppsummerer den økonomiske situasjonen slik i desember 1971: "Året 1971 blir økonomisk sett antakelig det dårligste vi har sett på lenge. 1972 ser heller ikke bedre ut."⁴⁰⁴ En av grunnene til den sviktende økonomien var at kontraktene verftet arbeidet med var inngått i en periode hvor:

"Konkurransen mellom verftene om å tilby rederne fordelaktige kontrakter var stor, da verftene som kjøpere av utstyr, maskineri og stål hadde fordelene av et kjøpersmarked ... Etterhvert som tiden er gått uten at Suezkanalen er blitt gjenåpnet og med et stadig voksende oljeforbruk, har etterspørselen etter store tankskip øket. Resultatet er at i dag (mars 1971 TH) har man i

⁴⁰² Forhandlingsprotokoll mellom Stord Verft og VK, datert 6.1.71

⁴⁰³ Årsmelding for VK 1971, i punktet om lønns- og arbeidsforhold.

⁴⁰⁴ Systemposten nr.4/71, s.4.

stor utstrekning selgers marked, både når det gjelder skipsutstyr, maskineri og i noe dempet form, også for stål. De skip som i sin tid ble kontrahert på kjøpers marked, blir da i dag bygget og levert med virkningene fra et selgers marked." ⁴⁰⁵

I tillegg til omkostningsstigningene nevner Isaksen opp disse årsakene til det sviktende økonomiske resultatet: "Kostnader i forbindelse med nye investeringer, ..., overskridelse av kalkulert lønn og økning av fraværet." ⁴⁰⁶

Arbeidsmarkedet i 1971 var svært stramt. SV klarte ikke å dekke sitt arbeidskraftbehov gjennom en normal rekruttering. Verftet måtte leie inn arbeidskraft for å kunne oppfylle kontraktene. I toppmåneden november var det registrert hele 247 leiearbeidere, noe som forteller at rekrutteringssvikten må ha vært formidabel. Arbeidsstokken ble også redusert gjennom en høy turn over (se tabell 30). SV var "sterkt preget av mangelen på folk." ⁴⁰⁷ Det ble også satt inn tiltak for å bedre situasjonen, blant annet ble et byggeprogram delvis gjennomført. Arbeidskraftsituasjonen kom da også til å prege produktivetsforhandlingene i oktober. Juniforhandlingene ble som en del av oktoberforhandlingene i 1970 sløyfet. Dessuten la regjeringa Borten ned forbud mot lønnsglidning i denne perioden. VKs styre mente at verftets svake resultat kom av den svake produktivetsveksten i bedriften. Mye av årsaken til dette lå i bruken av leiearbeidere og den høye turn overen. Forh.utv. argumenterte derfor for at lønna ved verftet måtte heves slik at arbeiderne ble mer stabile, samtidig som det ble lettere å rekruttere nye folk til SV. Dette fikk forh.utv. gjennomslag for i forhandlingene og det oppnådde både å heve timefortjenesten med 0,86 kr og å korte inn ansiennitetsstigen. Den totale ramma for oppgjøret var 1,00 kr pr time. I forhandlingsprotokollen ble premissene for oppgjøret oppsummert slik: "På bakgrunn av arbeidskraftsituasjonen må bedriften ha en konkurransedyktig lønn å tilby sine ansatte, videre må en ha en attraktiv lønn å tilby de nyansatte." ⁴⁰⁸ Også ved dette oppgjøret *ble tilleggene fordelt likt* til alle kategorier arbeidere. Blant hjelpe- og spesialarbeiderne var det i 1971 grupper som fikk bedret klasseplassering og fugebrennerne fikk heva tillegget sitt. ⁴⁰⁹

⁴⁰⁵ Systemposten nr.1/71, s.3.

⁴⁰⁶ Ibid s.3.

⁴⁰⁷ Protokollen fra BU-møtet 6.4.72, sak 2 Regnskap 1971 v/Fostervold.

⁴⁰⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 5.10.72, sak 2 Protokoll.

⁴⁰⁹ Protokollene fra forhandlingsmøtene mellom Stord Verft og VK 21.9.74

På tross av verftets dårlige økonomiske resultat og de dårlige utsiktene for 1972 oppnådde forh. utv. å heve lønnene betydelig gjennom de lokale forhandlingene. Timefortjenesten for en topp fagarbeider økte fra 1.1.71 til 1.10.71 med 1,45 kr eller 9,5%. Av dette tillegget ble 2/3 oppnådd gjennom lokale forhandlinger. I 1970 og 1971 var prisstigninga henholdsvis 10,6% og 6,2%, mens lønningene steg for fagarbeideren med 10,6% og 9,5%. Den disponible realinntekten var også avhengig av skatte og avgiftsnivået. Ved innføringa av MOMS ble skattetrykket betydelig større slik at den disponible reallønna til fagarbeideren nok gikk ned i disse åra.

Ved hovedoppgjøret i 1972 forventeta medlemmene at LO skulle kunne forhandle seg fram til et resultat som kompenserte for den dårlige reallønnsutviklinga. På medlemsmøte den 7.12.71 refererte klubbformann Rafdal fra avtaletinget som var det organet innen NJ&MF som skulle vedta de økonomiske rammene for de krav som skulle fremmes fra forbundet. Imidlertid så var: "På grunn av dei usikre økonomiske konjunkturane i landet og verda ellers den økonomiske ramma for oppgjøret ikkje lagt ennå." ⁴¹⁰

og 21.10.74.

⁴¹⁰ Protokollen fra medlemsmøtet i VK 7.12.71, sak 4 Avtaletinget.

LOs krav var ikke kjent i detalj før forhandlingene startet. Det anbefalte forhandlingsresultatet ble ikke godt mottatt. Forslaget lød på en heving av timefortjenesten på 0,40 kr pr time for alle LO-medlemmer. Ved styrebehandlingen i VK gikk et flertall på 10 mot 6 i mot å anbefale forslaget.⁴¹¹ Ved uravstemminga i avd. 118 stemte 553 for forslaget, mens 310 imot.⁴¹² Innen NJ&MF ble resultatet 29856 stemmer for forslaget og 24832 imot. Denne betydlige motstanden mot oppgjøret rettet seg mot den lave rammen på det anbefalte forslaget. På bakgrunn av den høye prisveksten og det økte skattepresset oppnådde hverken jernarbeiderne eller andre LO organiserte noen reallønnsvekst gjennom dette oppgjøret. Det ble heller ikke oppnådd enighet mellom hovedorganisasjonene om størrelsen på kompensasjonen for prisstigninga ved indeksoppjøret i 1973.

At motstanden var sterk i styret i VK var nok også prega av at mulighetene til å ta ut store tillegg ved verftet var redusert. Den lokale avtaleperioden var forlenga til 1 år. Verftet hadde også i 1972 et svakt økonomisk resultat samtidig som arbeidsmarkedet ikke lenger var så stramt som det hadde vært. Forhandlingsposisjonen til VK var derfor ikke like sterk som i de to foregående årene. I avtalen fra 1971 stod det at : "Dersom ikke noe ekstraordinært inntreffer skal nye forhandlinger om produktivitetstillegg finne sted 1.10.72."⁴¹³

Forh.utv. tok før ferien kontakt med bedriftsledelsen for å få igang forhandlinger etter produktivitetsavtalen. Dette ble avvist fra ledelsens side. Styret i VK vedtok å sende et skriv til ledelsen hvor de redegjorde for forhold som etter deres mening rettferdiggjorde at forhandlinger burde komme i stand.⁴¹⁴ Her ble det lagt stor vekt på å vise at lønnsnivået ved SV hadde sakket etter i forhold til både bedrifter innenfor og utenfor AG. Men ledelsen bøyde ikke av, forhandlinger om produktivitet ble først innledet med oktoberforhandlingene. I disse forhandlingene oppnådde forh.utv. å få hevet timefortjenesten med 1,16 kr pr time for alle ansatte. I tillegg ble grunnløna heva med 0,58 kr. Forhandlingsresultatet ble enstemmig vedtatt av VKs styre. Igjen er *prinsippet om at alle skal ha like store tillegg fulgt*. Lønnsveksten for en topp fagarbeider var i 1972 1,77 kr pr time eller 10,2%. Inflasjonen i samme år var på 7,2% slik at

⁴¹¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 16.5.72, sak Lønnsoppjøret.

⁴¹² NJ&MF sirkulære 33/72 "Oppgjøret 1972".

⁴¹³ Protokollen fra forhandlingsmøtet 23.9.71, sak Produktivitetstillegg.

⁴¹⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 9.8.72, sak Produktivitetsforhandlinger.

den disponible realinntekta nok steg i 1972. Også i 1972 er det de lokale forhandlingene som gir mest i lommeboka for arbeiderne. Også i 1972 utgjorde de lokale tilleggene 2/3 av den totale økningen av timefortjenesten. Uten disse store lokale tilleggene ville kjøpekrafta til jernarbeiderne på SV ha sunket.

Indeksoppgjøret i 1973 ble prega av Korvald-regjeringas aktive deltakelse. LO oppnådde en avtale hvor noe av indeksreguleringa ble tatt ut i form av lønn, mens resten ble tatt ut i form av subsidier. Regjeringa sa seg også villig til å gi økt subsidiestøtte dersom prisstigninga ble høyere enn forventa. At regjeringa gikk inn i oppgjøret på denne måten gjorde at NAF slapp billig unna. Arbeidsgiverne kunne være tilbakeholdne med sine tilbud siden staten var villige til å yte såpass mye i subsidier. LO fikk forsikringer om at subsidiene ikke skulle betales gjennom økte skatter og avgifter, men gjennom en omprioritering i statsbudsjettet. Ulf Sand konkluderer slik i Jern og Metallarbeideren:

"Det kombinerte indeksoppgjøret vil - sammenliknet med et tradisjonelt oppgjør - ha en gunstig effekt på prisutviklingen (og dermed også på realinntektsutviklinga), og det vil virke positivt for de bedrifter som står i en vanskelig situasjon." ⁴¹⁵

LO sentralt var fornøyd med resultatet av oppgjøret og med den rolla staten hadde spilt i oppgjøret.

Det økonomiske resultatet for SV ble i 1973 betydelig bedret i forhold til de tre magre foregående åra. Verftet gikk med et betydelig overskudd. Rekrutteringssituasjonen var bedret og produktiviteten steig. I avtalen fra oktober 1972 het det at nye forhandlinger ikke kunne kreves før 1.oktober 1973 dersom ikke noe ekstraordinært inntreffer. Styret i VK krevde forhandlinger og det ble akseptert av bedriftsledelsen med denne begrunnelsen: "Det har i tidsrommet 1.10.72 - 1.6.73 vært en større timereduksjon enn planlagt og det er det enighet om skal resultere i en etterbetaling ..." ⁴¹⁶

VK fikk forhandle, men resultatet av forhandlingene var nedslående for VK. Tilbudet var en bonus i den over nevnte perioden på 0,27 kr. VK skulle i tillegg få støtte til medisinkassa. Og bedriften gikk med på å dekke alle ekstrakostnader

⁴¹⁵ Jern og metallarbeideren nr.3/73, s.12.

⁴¹⁶ Protokollen fra klubbstyremøtet 29.6.73, sak 6 Forhandlingsprotokoll framlagt.

ved ordninga med nedsatt pensjonsalderen fra 70 til 67 år. Både styret og medlemsmøtet var skuffa over forhandlingsresultatet, men det ble akseptert av medlemmene.⁴¹⁷

Til oktoberforhandlingene stilte forh.utv. med mer offensive krav og fikk gjennomslag i langt sterkere grad enn i juni. Resultatet ble at timefortjenesten ble hevet med 1,50 kr, samt et tilskudd til medisinkasse og pensjonsreformen. Heller *ikke ved dette oppgjøret ble det foretatt noen differensiering av tilleggene*, alle fikk like store tillegg. Hvilken betydning lønnsglidningen hadde for medlemmene kommer tydlig fram i dette året. Gjennom de sentrale forhandlingene fikk medlemmene hevet timefortjenesten med 0,58 kr, mens de lokale forhandlingene øket timefortjenesten med 1,50 kr. På toppen av det kom bonusen på 0,27 kr i perioden 1.10.72-1.6.73. Sammenligningene gjelder bare i økningen i timefortjenesten, ikke den samlede virkning av de sentrale kontra de lokale forhandlingene. Men virkningen av subsidiene fra de sentrale forhandlingene var vanskelig målbar og gav lite i forhold til den direkte hevinga i lønn. Timefortjenesten økte i løpet av 1973 med 10,3% for en fagarbeidermed topplønn. Dersom en regner bonusen inn i timefortjenesten ble økninga på ca. 11%.

I 1973 kom det nye regler for å ta fagprøver, blant annet måtte alle som skulle avlegge prøven ha et teorikurs på 156 timer. For at hjelpearbeiderne lettere skulle komme opp i fagarbeiderklassen klarte VK å forhandle seg fram til en ordning med interne fagprøver.⁴¹⁸ Ble fagprøvene bestått ble de som avla prøven godkjente som fagarbeidere og lønna deretter. Dette må også sees i sammenheng med den lønnspolitiske linja VK fulgte. Ordninga med interne fagprøver *gjorde det lettere for hjelpearbeiderne å komme opp på fagarbeiderlønn* enn det hadde vært dersom de nye reglene om hvordan fagutdanning skulle foregå, var blitt fulgt. Systemet med interne prøver åpnet

⁴¹⁷ Protokoll fra medlemsmøtet 14.8.73, sak 3 Juniforhandlingene.

⁴¹⁸ Årsmeldinga for VK 1973, punktet om lønns- og arbeidsforhold.

også for å opprette prøver for grupper som tradisjonelt ikke ble regnet som et fag. På denne måten kunne også spesialarbeiderne heves opp i fagarbeidergruppa. Forh. utv. oppnådde også i 1973 å endre en rekke arbeidsbeskrivelser slik at flere grupper fikk klasseopprykk i lønssystemet.

Tilleggene som arbeiderne kunne få hadde lenge vært begrensa til smuss-, skitne- og skifttillegg. Sveiserne og brennerne kunne få henholdsvis tanktillegg og brennetillegg for arbeid i lukka rom og på vanskelig tilgjengelige plasser. Disse tilleggene ble bare gitt for sveise- og brennearbeid.⁴¹⁹ Tilleggene ble med jevne mellomrom justert opp. Bakgrunnen for alle tilleggene var at de skulle kompensere for det som i VO kalles "sunnhetsskadlig arbeid". Der slikt arbeid ikke kunne avverges kunne VK forhandle seg fram til avtaler om ekstra betaling for arbeid som ikke var arbeidsvurdert og dermed ikke lå i den ordinære lønna. Avtalene var på verftet ordnet slik at vurderingsansvaret lå hos formannen. Dette var ikke noen heldig løsning fordi det skapte mange konflikter.⁴²⁰ Tilleggene var såpass store at en stor andel timer med tillegg ville gjøre merkbare utslag på lønningene. Situasjonen kunne fristet VK til å satse på å få flere arbeidssituasjoner inn under sunnhetsskadelig arbeid og brukt dette som et middel til å heve lønningene gjennom å få opprettet nye tillegg. At medlemmene ute mente at VK kunne satse på slike tillegg viser to framlegg i klubbstyret høsten 1973. Et forslag kom fra stillasgruppa om "ubehagtillegg" for nærmere spesifisert arbeid. Etter en debatt om forslaget i klubbstyret ble dette protokollert: "Ellers var de fleste enig i at de andre punktene (arbeidsspesifikasjonene og kravet om kompensasjon TH) *var en farlig linje å gå inn for.*"⁴²¹ At styret reagerte negativt på denne henvendelsen hindret ikke sveiserne å komme med et forslag om "høyere betaling for 1/2 automat og helautomat (sveising TH)."⁴²² Heller ikke dette forslaget fikk gjennomslag i styret.

Foran tariffrevisjonen i 1974 satte NJ&MF fram krav om forbundsvis oppgjør.⁴²³ På avtaletinget i Oslo i januar 1974 ble kravene til oppgjøret vedtatt.

⁴¹⁹ Protokollen fra forhandlingsmøtene mellom Stord Verft og VK 21.9.71 og 22.12.72.

⁴²⁰ Se også side 60.

⁴²¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 31.8.73, sak Brev fra stillasgruppa.

⁴²² Protokollen fra klubbstyremøtet 1.11.73, sak 10 Eventuelt.

⁴²³ Jern og metallarbeideren nr.4/73, s.13.

NJ&MFs krav hadde en ramme på 11 - 12%.⁴²⁴ Blant kravene var senking av arbeidstiden til 40 timer pr uke, ett-årig tariffavtale, offensive krav om økt timefortjeneste og økte tillegg samt krav om en god indeksavtale. Da resultatet av oppgjøret ble behandla på styremøtet i VK ble det anbefalte forslaget til tariffrevisjonen referert og debattert. Indeksbestemmelsen i forslaget mente styret var for svak og med 12 mot 5 stemmer vedtok styret å anbefale forslaget nedstemt for medlemmene.⁴²⁵ På medlemsmøtet samme dag var fellestillitsmannen i Akergruppa, Kåre Fiskeseth, til stede. Han tok også til ordet for å stemme i mot forslaget. Ved den endelige opptellinga i forbundet fikk forslaget knapt flertall og ble vedtatt. Oppgjøret gav alle arbeidere en heving av timefortjenesten på 1,25 kr, samt heving av skifttillegget med 0,50 kr. Visse endringer ble også foretatt i utregninga av overtidsgodtgjørelsen og grunnlønna. Som i 1973 var det viktig for VK at resultatet av de sentrale forhandlingene ble godt fordi de hadde en ettårig avtale med bedriften som ikke gikk ut før i oktober. Framtidsutsiktene for SV ble stadig mer usikker ettersom kanselleringene begynte å strømme inn og dermed gjorde forhandlingssituasjonen stadig vanskeligere.

Forh.utv. forsøkte å få i gang forhandlinger med bedriften i juni, men avtalen løp ikke ut før i oktober så ledelsen gikk ikke med på å forhandle. At bedriften nektet å forhandle har nok også sammenheng med denne hendelsen fra MVL:

⁴²⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 5.2.74, sak 5 Tariffrevisjonen.

⁴²⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 23.4.74, sak 4 Tariffkonferanse i Bergen.

"Under henvisning til forannevnte, retter vi en alvorlig henstilling til de bedrifter som ikke etter sine avtaler uttrykkelig er forpliktet til forhandlinger om å avslå krav om generelle tillegg utover det tariffoppgjøret fastsetter." ⁴²⁶

som ble sendt før tilpasningsforhandlingene ved SV var avsluttet. Klubbstyret mente at bedriften var kommet i "et åpenbart misforhold lønnsmessig til den øvrige verkstedindustri" slik avtaleteksten fra forhandlingene i 1973 krevde for å åpne for forhandlinger før avtaleperioden var ute. Styret vedtok å sende saken over til et medlemsmøte slik at medlemmene kunne avgjøre hva VK burde foreta seg. At dette punktet i avtaleteksten ble kritisert av medlemmer av klubbstyret etter forhandlingene i 1973, gjorde ikke saken bedre. Kritikken den gang gikk på at formuleringene var for vage og måtte endres til å gjelde de bedriftene SV til vanlig sammenlignet seg med og ikke hele verkstedindustrien. Medlemmene viste gjennom innlegg på medlemsmøtet, sterk irritasjon over ledelsens steile holdning og "det ble heller ikke lagt skjul på at bedriften nå måtte være forberedt å ta konsekvensene av den tydelige reaksjonen som var, .." ⁴²⁷ Men styret fikk også kritikk og det ble "presisert at man for ettertiden i langt større grad burde kjøre for avtaler med begrensning på et halvt år." ⁴²⁸ Situasjonen var nå kritisk og styret vedtok å sende en resolusjon til bedriften hvor alle argumentene for forhandlinger ble nevnt og som ble avsluttet slik: "Vi synes dette er en lite klok politikk som bedriftsledelsen må ta ansvaret for." ⁴²⁹

Også andre aksjonsformer ble nevnt på møtet, men ingenting ble vedtatt. Klubbformannen, Ersland, ble i denne situasjonen intervjuet i dagspressen. Her kom han med uttalelser som kunne tolkes som om gå sakte aksjoner var iverksatt. Direktør Isaksen sendte da et brev til Ersland hvor han påpekte at klubbformannen etter hovedavtalen hadde plikt til å opprettholde normale forhold på arbeidsplassen. Isaksen tilbakeviser i brevet en rekke forhold Ersland hadde påpekt i et brev til han samme dag. Blant annet skrev han:

"Klubbformannens brev av i dag til bedriften viser klart at her må foreligge

⁴²⁶ MVL sirkulære 49/74 "Tariffoppgjøret 1974 - generelt tillegg".

⁴²⁷ Protokollen fra medlemsmøtet 7.8.74, sak 4 Lønnsituasjonen.

⁴²⁸ Ibid.

⁴²⁹ Protokollen fra klubbstyremøtet 9.8.74, sak 2 Den aktuelle situasjonen.

adskillige misforståelser. Hva angår fagarbeidernes lønninger har bedriften i årenes løp adskillige ganger overfor de forskjellige forhandlingsutvalg pekt på *at den stadige bruk av øretillegg i stedet for prosenttillegg har redusert våre fagarbeideres lønninger* både overfor utenbys bedrifter og overfor de øvrige ansatte ved bedriften. Så sent som ved justering av lønningene etter siste tariffoppgjør, tok bedriften lønnen for fagarbeiderne opp, men forhandlingsutvalget holdt fast på *tradisjonen* om øretillegg. Forøvrig er det vår oppfatning at det før ferien var enighet om å bedre fagarbeidernes relative lønnsnivå i forbindelse med lønnsjusteringene 1.oktober." ⁴³⁰

Etter disse meningsutvekslingene oppstod det igjen kontakt mellom forh.utv. og ledelsen. Slik forklarer en av de sentrale tillitsvalgte hvilken taktikk forh.utv. da la seg på:

"Bedriften hadde jo i åravis kjempa for at de ville ha differensiert mer i lønssystemet, mens vi holdt igjen ... så ble vi enig om en strategi. På forhandlingsmøte ble det tatt opp at de (bedriften) kunne tenke oss å gi mer hvis det blir differensiert. Okey sa vi, vi går på differensiering. Det kom litt overraskende på de at vi gikk for differensiering, men det hadde *sammenheng med omgjøringen av lønssystemet og endringen av klasser.*" ⁴³¹

Forhandlingene endte da i et kompromiss som ble godtatt av begge parter. Det innebar at oktoberforhandlingene ble trukket fram til 1.september. Resultatet av forhandlingene ble at det generelle tillegget for de forskjellige klassene ble differensiert. Klasse 1 fikk 1,80 kr og tillegget steg med 7 øre for hver klasse slik at klasse 6 fikk 2,15 kr. Med disse forhandlingene ble det knesatte prinsippet om like tillegg for alle, forlatt. I styret var det ingen som ved avstemminga gikk imot forslaget. På medlemsmøtet ble det gitt uttrykk for at en hadde hatt for dårlig tid til å se gjennom forslaget og det var også kommentarer på dette med differensierte tillegg. ⁴³² Til tross for en enstemmig innstilling fra styret stemte så mange som 157 imot forslaget, men forslaget ble vedtatt med 448 stemmer. I

⁴³⁰ Brev fra administrerende direktør Isaksen til klubbformann Ersland 12.8.74.

⁴³¹ Intervju 3. Side C båndnr.470.

⁴³² Protokollen fra medlemsmøtet 15.8.74, sak 2 Lønssituasjonen.

forslaget aksepterte ledelsen å forhandle om klasseopprykk, slik at forslaget ikke forlot tradisjonen om å få til størst mulig likhet for alle grupper innen lønnssystemet totalt.⁴³³ Også i 1974 utgjorde det lokale tillegget langt mer enn det som NJ&MF klarte å få ut i de sentrale forhandlingene.

Erfaringene fra SV og de andre bedriftene i AG, med lokale oppgjør fikk bedriftslederne og staben i AG til fremme et forslag om en samordning av de lokale forhandlingene. Dette forslaget må også sees på bakgrunn av arbeidsgivernes stadig sterkere ønske om begrensninger i den lokale forhandlingsretten. Forslaget ble fremmet av generaldirektør Onarheim i et møte mellom staben, bedriftslederne og tillitsmennene i august 1974. Begrunnelsen for denne samordningen var at det i de lokale

⁴³³ Protokollen fra klubbstyremøtet 14.8.74, sak 6 Lønnssituasjonen - forhandlingsprotokollen referert.

lønnsforhandlingene:

"var forutsatt at den enkelte bedrifts produktivitetsutvikling og økonomiske situasjon skulle tillegges stor vekt som forhandlingsgrunnlag. Utviklingen har medført at andre hensyn er blitt like fremtredende, hvorav bl.a. sammenliknende lønnsnivå mellom andre bedrifter i gruppen og i det aktuelle geografiske område er av betydning. Det ble også pekt på praktiske ulemper ved at bedriftene tildels hadde ulike avtaleperioder, og at nåværende forhandlingsopplegg er meget tidkrevende. I den senere tid er det også reist krav utenom de avtalte periodene, med henvisning til nylige resultater ved andre bedrifters lokale forhandlinger. En utvikling med sammenhengende kjedereaksjoner året rundt er i realiteten uholdbar for alle parter." ⁴³⁴

⁴³⁴ Referat fra møte mellom Akers stab, bedriftsledere og faglige tillitsvalgte, Oslo 28.8.74.

Forslaget gikk ut på å føre forhandlinger en gang i året sentralt i Akerkonsernet med muligheter for lokale tilpasninger. Dette ville føre til at VKene ville miste mye av forhandlingsretten til en instans på et høyere nivå. Mulighetene til å forme og utøve en egen lokal lønnspolitisk strategi ville bli borte. På medlemsmøtet som behandlet saken, ble forslaget forkastet enstemmig og det ble aldri satt ut i livet.⁴³⁵ At forslaget kom opp må sees på bakgrunn av at bedriftslederne ble presset til å gi etter for krav om høyere betaling fordi lønnsnivået i andre sammenlignbare bedrifter var blitt hevet. Også forhandlinger utover de avtalefesta vant NJ&MF klubber fram med. For å stoppe denne utviklinga gikk bedriftslederne i AG inn for samordna forhandlinger. De fagorganiserte var imidlertid på offensiven i lønnskampen.

I desember 1974 fikk alle arbeiderne 0,90 kr i økning av timefortjenesten som følge av det avtalefesta indeksoppgjøret per 15. september. Den totale lønnsveksten for 1974 ble meget høy og oppgjøret i 1974 er seinere av arbeidsgiverne blitt betraktet som en katastrofe for næringslivet. En fagarbeider med topplønn fikk i løpet av 1974 en vekst i den nominelle timefortjenesten på hele 19,9%.

Hvilken holdning hadde VK til de sentrale oppgjørene tidlig på 70-tallet?

Fra VK på SV ble forhandlingsresultatene fra de sentrale oppgjørene møtt med sterk skepsis. I 1970 ble forslaget anbefalt for medlemmene, men en stor del av styret stemte i mot. Ved oppgjørene i 1972 og 1974 ble forslagene ikke anbefalt av styret overfor medlemsmøtene. VK på SV var ikke enig i den faglig politiske linja som forbundet hadde i denne perioden. At det var en borgerlig regjering ved oppgjøret i 1970, mens det var DNA regjering både i 1972 og 1974 tyder på at klubbstyret ikke var fornøyd hverken med den politiske eller den faglige ledelsen i DNA/LO. Klubbstyret var i mot den sterke styringa den politiske ledelsen i DNA hadde på den faglige politikken. Dette ble gjort mulig gjennom å sentralisere oppgjørene. Forhandlingene ble da ført mellom hovedorganisasjonene LO og NAF. DNA regjeringene som var mindretallsregjeringer, var helt avhengig av fagbevegelsens støtte for å kunne gjennomføre sin politikk. Reaksjonene i VK gikk på at dette tette samarbeidet førte til at rettferdige krav fra fagbevegelsen ble tilsidesatt for at DNA regjeringens økonomiske politikk skulle kunne gjennomføres. Store deler av grunnplanet i LO ønsket forbundsvis oppgjør fordi de tradisjonelt ga bedre resultater enn de sentrale oppgjørene. Denne oppgjørsformen tillot dessuten at det enkelte forbund kunne kjøre fram sine

⁴³⁵ Protokollen fra medlemsmøtet 12.9.74, sak 4 Onarheims brev.

merkesaker i forhandlingene med motparten. Temperaturen på den politiske debatten var på denne tida høy som følge av folkeavstemminga om EF og den allminnelige radikaliserings av samfunnet etter "68-opprøret". Dette førte også til at motsetningene i den faglige politikken ble tydeligere. VK på SV inntok et klart "Nei" standpunkt i EF-striden og ble vel gjennom dette standpunktet plassert til venstre i den faglig politiske debatten.

Hvilken innvirkning hadde arbeidernes stilling i arbeidsprosessen på lønnsutviklinga i perioden?

I del 2 ble arbeidsprosessene ved bygging av skip beskrevet. Arbeidsvilkåra var prega av at den enkelte hadde en stor grad av autonomi i arbeidet. Jernarbeiderne kunne bestemme hvordan arbeidet skulle utføres, hvilket utstyr som skulle brukes osv. Arbeidsoppgavene var preget av stor bredde innen fagene. Dersom en slik produksjonsmodell skulle fungere var bedriften avhengig av en vel kvalifisert og erfaren arbeidsstokk. Fagarbeiderne representerte her begge deler og de fikk i produksjonen de mest krevende oppgavene. Skillet mellom hva fag- og hjelpearbeiderne kunne utføre i produksjonen var imidlertid ikke skarpt, det var en svak hierarkisering innen fagene. Spesialarbeiderne kom her i en mellomstilling. De kunne ha arbeid som både i utførelse og ansvar ligna på fagarbeiderens, men de arbeidet ikke i et av de tradisjonelle fagene som ga fagarbeiderstatus. VK fikk derfor i forhandlinger med bedriften i stand interne fagprøver for en rekke av spesialarbeidergruppene slik at disse også kunne oppnå fagarbeiderbetaling. At enkelte fag som rør, maskin og plate hadde en mer kompleks arbeidssituasjon enn f.eks sveisefaget ser ikke ut til å ha gjort utslag i krav om større belønning for disse fagene.

Ved alle oppgjørene i perioden 1970 - 1974 med unntak av produktivitetsforhandlingene i oktober 1974 valgte VK styret å gi likt øretillegg til alle. Den relative forskjellen mellom fag-, spesial- og hjelpearbeiderens lønnsnivå ble da stadig mindre. I tillegg forhandlet VK seg hvert år fram til en rekke klasseforbedringer for spesial- og hjelpearbeiderne slik at forskjellene ble ytterligere minsket. Det ble heller ikke gitt rom for lønnsdifferensiering gjennom å la noen grupper få særskilte tillegg. Både sveisere og brennere hadde sært tillegg, men disse tilleggene ble bare gitt for arbeid som ble regna som svært tungt og helsefarlig. Dette hevet ikke disse to gruppenes lønnsnivå i forhold til de andre i vesentlig grad. Som en av de eldre arbeiderne uttrykte det: "*De (VK)*

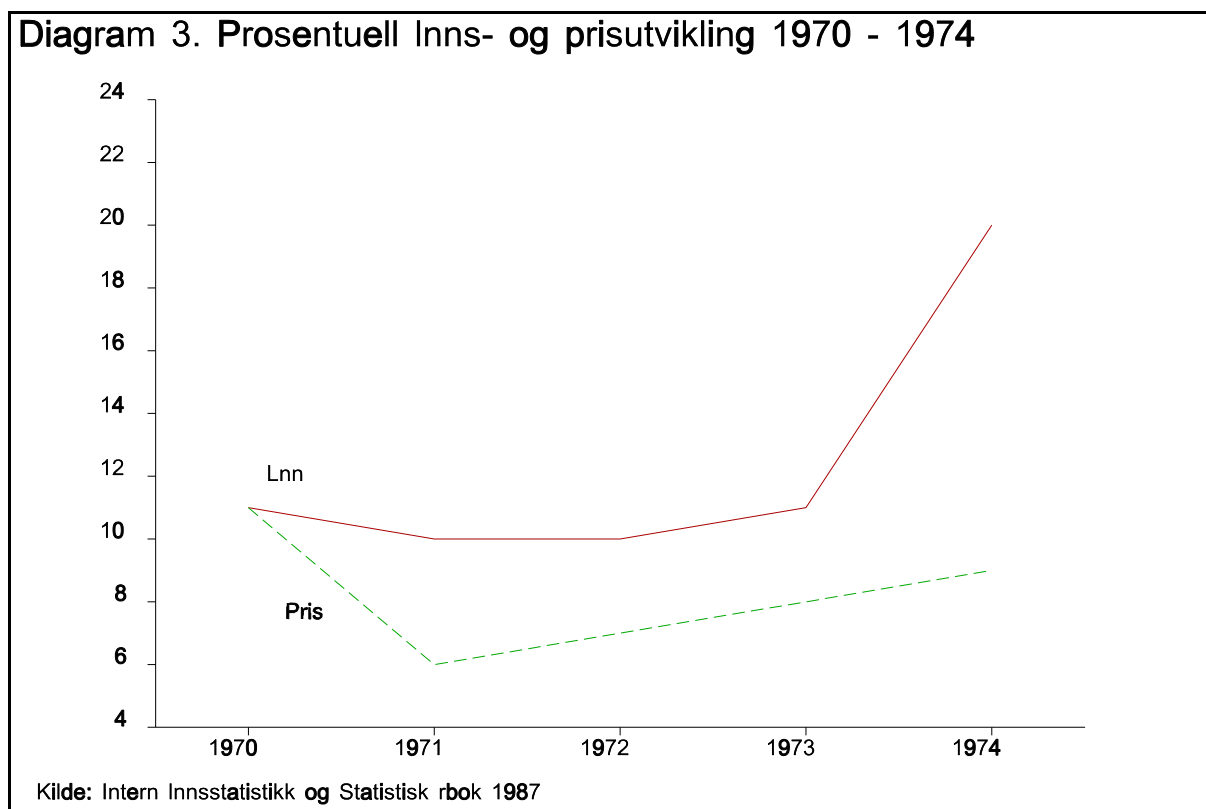
mener at et brød koster det samme enten du er hjelper eller fagmann." ⁴³⁶

På tross av at fagarbeiderne i arbeidsprosessen hadde en sterk posisjon, både når det gjaldt faglig tyngde og ansvar, ble dette ikke overført på deres lønnsnivå. Holdninga blant operatørene var at forskjellene på det ansvaret som ble pålagt og det arbeidet som ble utført av hjelpe-, spesial- og fagarbeidere var små. Arbeidsprosessanalysen viste også at hjelpearbeidere ofte fikk seg pålagt arbeidsoppgaver som fagarbeidere primært skulle ha. Den vanligste veien å gå for å bli fagarbeider var dessuten via praksis som hjelpearbeider for deretter å gå opp til fagprøven som paragraf 20 kandidat. De fleste fagarbeiderne hadde derfor sjøl vært hjelpearbeidere og gjennom denne erfaringa fått den holdninga at siden arbeidsoppgaven var så like burde lønnsforskjellene være minst mulig. Den svake hierarkiseringa var trolig en vesentlig årsak til at det ikke ble differensiert mellom fag-, hjelpe- og spesialarbeidere. Siden bredden på fagene var stor ble det heller ikke aktuelt å la enkelte faggrupper få bedre betaling enn andre faggrupper fordi de utførte spesielt tungt eller ansvarsfullt arbeid. På verftet var derfor enigheten om den solidariske likelønnslinja så sterk at den ikke ble debattert, den var en selvfølge. Valget av den solidariske likelønnslinja var ikke bare basert på ideologiske betraktninger, men også på en vurdering av det konkrete arbeide den enkelte operatør utførte i produksjonen. At likelønnslinja var den rådende strategien viser dette sitatet fra Jern og Metallarbeideren nr. 8/75 : "MINST MULIG LØNNSFORSKJELLER. Klubben (ved SV TH) har i lengre tid praktisert et fastlønnsystem som gir liten forskjell i lønningene." ⁴³⁷

⁴³⁶ Intervju 1. Side A båndnr.330.

⁴³⁷ Jern og metallarbeideren nr.9/75, s.10.

For å få et bilde av lønnsutviklinga til operatørene på SV i denne perioden har jeg under satt inn et diagram som viser den nominelle lønnsutviklinga til en fagarbeider med topplønn og den årlige prisstigninga. Hjelpe- og spesialarbeiderne hadde en noe bedre prosentuell utvikling på grunn av de like tilleggene.



I 1958 etter at SV var kjøpt av Aker mek. verksted ble det innført et fastlønnssystem. Dette systemet bygde på at arbeiderne ble fordelt lønsmessig etter de jobbene de hadde. Systemet bestod av i alt 7 klasser. Det var da den jobben den enkelte hadde som bestemte klasseplasseringa. Unntaket her var fagarbeiderne som ble plassert i systemet etter de kvalifikasjonene de hadde. Alle fagarbeidere ble plassert i klasse 6 automatisk. Også blant disse var det lønnskiller fordi de som hadde sitt arbeid ute i dokken ble plassert i lønnsklasse 7, resten i klasse 6. Forskjellen mellom klassene var den gang var kr 0,25. Begynnerlønna i klasse 1 var ca kr 5,00 og "det var en vesentlig lønnskilnad den gangen." ⁴³⁸ Strategien

⁴³⁸ Intervju 3. Side C båndnr.375.

fra klubbens side har siden vært å arbeide for å minske lønnsforskjellene. I tabellen under har jeg regnet ut hvor mye det laveste steget i klasse 1 utgjorde av klasse 7 (seinere korta ned til 6). Dette vil da si noe om hvor stor spredning det er på arbeiderne lønnsmessig. Jo høyere prosentvis andel minstelønna utgjør av topplønna jo mindre er lønnsforskjellene. Som tabellen viser har minstelønna i hele perioden stadig utgjort mer av topplønna.

Tabell 32. Minstelønna i prosent av topplønna 1963 - 74.

1963	1965	1967	1968	1970	1971	1972	1973	1974
70,8	73,1	77,1	78,6	81,2	83,2	84,8	86,3	87,2

Kilde : Intern lønnsstatistikk.

Denne strategiske lønnspolitiske linja ble ført videre på 70-tallet på samme måte som på 60-tallet.

"DU STOD I ASBESTSTØV SÅ DU MÅTTE NÆR SAGT KLORE DET UT AV ØYNE OG NESE NÅR DU GIKK HJEM OM KVELDEN."

I hele fagbevegelsen ble det tidlig på 70-tallet fokusert sterkere på arbeidsmiljøet enn tidligere. Oppmerksomheten ble retta mot stoffer som kunne være farlige å arbeide med og mot forebygging av arbeidsulykker. Bruk av gode arbeidsklær, vernesko og hjelm ble viktig for å oppnå at færre skadet seg i arbeidet. VK la mer vekt på å forhandle seg fram til ordninger hvor den enkelte hadde rett til en viss mengde verneutstyr og arbeidsklær per år. Ved tilpasningsforhandlingene etter tariffoppgjøret i 1972 fikk forh.utv. til en avtale som innebar at "alle arbeidere gis anledning til å kjøpe et sett vernefottøy i året til en tredjedels pris." ⁴³⁹

⁴³⁹ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 8.6.72, sak Tariffrevisjonen 1972 punkt 7.

Allerede ved produktivitetsforhandlingene i 1973 ble avtalen forbedret slik at:

"Fra 6.6.73 skal alle arbeidere få ett par vernefottøy per år utlevert gratis og et par til 1/3 pris. Skulle noen trenge ytterligere fottøy kan det kjøpes med 30% avslag.", men i avtalen het det også "Alle som har fått utlevert gratis vernefottøy skal benytte det i sitt arbeid." ⁴⁴⁰

Avtalen innebar ikke bare at alle skulle få vernefottøy, men også et pålegg om å bruke det. I tilpasningsforhandlingene etter hovedoppgjøret fikk forh.utv. inn i avtalen dette punktet : "... en utvidelse av gjeldende ordning med 2 kjeledresser i tillegg til eksisterende kvote hos alle arbeidere, med adgang til å ta ut skinnjakke i stedet for den ene kjeledressen." ⁴⁴¹

I VO fra 1974 het det "bedriftene skal holde nødvendig, herunder personlig verneutstyr." ⁴⁴² I løpet av toårsperioden 1972 - 74 klarte VK å bedre avtalene for medlemmene vesentlig når det gjalt personlig verneutstyr og arbeidsklær.

I arbeidet ble særlig sveisere og brennere utsatt for mye røyk og støv. Konsentrasjonene av røyk og støv kunne medføre både ubehag og røykforgiftning. At enkelte malingstyper var verre enn andre hadde operatørene sjøl fått føle på kroppen når de arbeidet med preprimede og malte plater. Etter hvert som det viste seg at enkelte stoff i primere og andre malingstyper kunne være helseskadelige kom det krav om at produkter som inneholdt disse stoffene skulle fjernes. Da det kom fram at en spesiell primer som ble brukt på verftet inneholdt kromater som i store mengder kunne føre til kreft, ble det tatt opp på gruppemøte i sveisegruppa. De krevde at forh.utv. tok opp forhandlinger med bedriften om denne primeren og : "Gruppen krever at førenn det foreligger en erklæring om at denne primer ikke er skadelig (farlig) at den ikke blir benyttet på materialer som skal brennes eller sveises." ⁴⁴³

⁴⁴⁰ Protokollen fra klubbstyremøtet 29.6.73, sak Juniforhandlingene.

⁴⁴¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 30.5.74, sak 4 Tilpasning av tariffrevisjonen.

⁴⁴² Riksmeklingsmannens vedtatte forslag, datert 4.4.74, s.11 paragraf 14 punkt 6.

⁴⁴³ Brev fra sveiserne på plateverksted 1, 2, 3 og 4 til VK-styret.

Saken ble av klubbstyret gitt en grundig behandling som førte til at primeren ble erstattet av en annen primer som var mindre skadelig. Helt ufarlig var ikke erstatningsstoffet heller, derfor anbefalte yrkeshygiensk institutt at det måtte brukes god ventilering og verneutstyr.⁴⁴⁴ God ventilering og avsug var en viktig sak for operatørene. Det ble arbeidet med å bedre forholdene, blant annet var VKs medlemmer i verne- og arbeidsmiljøutvalget aktive i denne saken. Klubbstyret ga seg ikke med denne behandlinga av saken. Høsten 1974 ble den økende bruken av preprimede stålmateriale: "berammet tatt opp som egen sak under Vestlandskonferansen, der man ville forsøke å få engasjert en ekspert på dette området til foreleser."⁴⁴⁵

Bakgrunnen for at sveiserne tok denne saken opp var de erfaringene de sjøl hadde med forskjellige malingstyper. De var ut fra disse erfaringene, overbevist om at malingene måtte inneholde stoff som var skadelige. Da det kom fram opplysninger som kunne stadfeste deres mistanke tok de umiddelbart saken opp. Her er det imidlertid viktig å se hvilke organ sveisegruppa brukte for å fremme sine krav. De gikk ikke til det organet som kanskje skulle være mest nærliggende å bruke, verneutvalget, men direkte til klubbens for.utv. De ønsket at VK skulle ta saken opp direkte og med tyngde overfor ledelsen.

Det ble på båtene brukt både materialer og isolasjon som inneholdt asbest. Da det kom fram hvor farlig asbest var å arbeide med ble dette først tatt opp på et avdelingsutvalgsmøte for snekkere, malere og riggere. Bedriften gjorde i denne situasjonen "sitt beste for hurtigst mulig å kunne gå over til andre godkjente materialer."⁴⁴⁶ De tok også saken opp med underleverandørene og ba om at bruken av asbest måtte opphøre. På et klubbstyremøte i februar 1974 kom det fram at våt asbest fortsatt ble brukt til isolasjon av turbin og ferskvannsgenerator. Klubbstyret var svært skeptiske til dette og vedtok at "en vil arbeide for at asbestholdige materialer ikke blir benyttet."⁴⁴⁷

Også på forbundsnivå ble søkelyset satt på bruken av skadelige stoffer. NJ&MF

⁴⁴⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 4.7.72, sak Malingstyper - referat av brev fra Yrkeshygiensk Institutt.

⁴⁴⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 6.9.74, sak 5 Preprimete stålmateriale.

⁴⁴⁶ Protokollen fra klubbstyremøtet 5.2.74, sak Asbest.

⁴⁴⁷ Ibid.

engasjerte seg for å få økt bevilgningene til yrkeshygienisk institutt slik at instituttet ble istand til å avdekke slike stoff. I et:

"brev til Landsorganisasjonen har Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund bedt om at det blir rettet en henstilling til Kommunaldepartementet om økte bevilgninger med begrunnelse i det arbeidet instituttet er ment å skulle utføre. At Jern- og Metall nå har engasjert seg i dette spørsmålet, henger i første rekke sammen med den store miljøkampanjen forbundet er med på sammen med Landsorganisasjonen, samt de forhold som er avdekket når det gjelder blyforurensninger på batterifabrikkene." ⁴⁴⁸

Forbundet ønsket at yrkeshygienisk institutt skulle få midler til å fortsette virksomheten for å avdekke helseskadelige stoff. På denne måten kunne klubbene få informasjon om risikoen ved bruk av konkrete stoff som ble brukt på den enkelte bedrift.

På et møte vinteren 1973 vedtok miljøvernutvalget å prioritere følgende punkter: 1. skadelig røyk og ventilasjon, 2. støy, 3. sikring mot fall, 4. orden på arbeidsplassen, 5. bedre innføring i vernearbeidet av nyansatte og 6. opplæring av bakkemannskap i transporten. ⁴⁴⁹ Det ble fra utvalgets side fokusert på skadelige stoffer, støyproblemet og ulykkeforebyggende tiltak. Dette var satsningsområdet både for klubbens- og bedriftens miljøtiltak.

Mange saker knytta til arbeidsmiljøet ble brakt fram av operatørene ute i produksjonen. Problemet ble lagt fram for klubbstyret og operatørene krevde at saken ble løst. De valgte organene som var nedsatt for å komme med forslag til utbedringer i arbeidsmiljøet, ble ikke trukket med i slike saker. De hadde hverken muligheten til bevilge de nødvendige summene som skulle til for å utbedre et miljøproblem eller myndighet til å legge om rutinene ved SV.

"EN NY SAMARBEIDSFORM VIL ALLTID STILLE KRAV TIL BEGGE PARTER."

I 1972 ble det ført en heftig offentlig debatt om et lovforslag om økt industrielt

⁴⁴⁸ Jern og metallarbeideren nr.2/72, s.7.

⁴⁴⁹ Årsmelding for VK 1973, punktet plan for verne- og miljøverntiltak.

demokrati. På førstesida av Jern og Metallarbeideren nr.1/72 stod det ruvende:

"INDUSTRIFORBUNDET MOBILISERER MOT FORSLAGET OM BEDRIFTSDEMOKRATI. Ber medlemmene "smugle" synspunkter inni bedriftsutvalgene."

Lovforslaget gikk blant annet ut på at i bedrifter med mere enn 200 ansatte, skulle det velges en bedriftsforsamling på minst 12 personer.

"To tredjedeler av medlemmene med varamenn velges av generalforsamlingen. En tredjedel av medlemmene med varamenn velges av og blant de ansatte." het det i lovutkastet og videre: "I selskaper med bedriftsforsamling jmf paragraf 66 A, velger bedriftsforsamlingen alle styremedlemmene." ⁴⁵⁰

Siden lovutkastet gav de ansatte en tredjedel av medlemmene i bedriftsforsamlingen var det lovens intensjon at dette skulle avspeiles i styret. Det var da også kommet inn i lovutkastet at de ansatte kunne kreve "inntil 1/3 dog minst to av styrets medlemmer." Det var i utkastet gitt bedriftsforsamlingen vide fullmakter:

"Bedriftsforsamlingen kan vedta anbefalinger til styret om en hvilken som helst sak. Etter forslag fra styret treffer bedriftsforsamlingen avgjørelse om i saker som gjelder investeringer av betydelig omfang i forhold til bedriftens ressurser eller rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller omdisponering av arbeidsstyrken."

På tross av den høyrøstede motstanden fra arbeidsgiversiden ble loven vedtatt i Stortinget og den ble satt i verk fra 1.1.73.

⁴⁵⁰ Odelstingsproposisjon nr.7 1971 - 72.

Hva var bakgrunnen for denne reformen?

Så lenge den organiserte arbeiderbevegelsen har eksistert i Norge har debatten rast om arbeidernes andel i bedriftens utbytte og representasjon i bedriftsledelsen. I etterkrigstida har de ansattes representasjon i bedriftens styrende organer vært hovedtema i debatten om bedriftsdemokratiet. Etter krigen fikk LO gjennom forhandlinger med NAF i stand en avtale om opprettelse av produksjonsutvalg (PU TH). DNA regjeringa insisterte den gang på at LO og NAF skulle kom fram til en avtale om å opprette PU. De ønsket ikke å framme et lovforslag om å opprette slike utvalg. PUene ble ikke det LO hadde ønsket seg. Dette hadde flere årsaker. Under forhandlingen i 1945 måtte LO gi etter på sentrale punkter som begrenset PUenes virkeområde. Dette førte til at PUene fikk liten innflytelse på bedriftene. Arbeidsgiverne saboterte i mange tilfeller også utvalgenes arbeid. Imidlertid var interessen for arbeidet i PUene svært liten ute på arbeidsplassene. Dette var en reform drevet fram av "toppene" i arbeiderbevegelsen ikke et ønske "nedenfra". Det var også en utbredt skepsis i fagbevegelsen mot forslag om at de ansatte skulle få representanter i bedriftenes styrende organer.

"Representasjonsordningene ble betraktet som en trussel mot fagorganisasjonens og tillitsmannsutvalgets stilling og tradisjonelle frie, opposisjonelle rolle. De kunne danne grunnlaget for alternative maktsentra blant de ansatte. Dessuten var det en umulig kombinasjon både å vise lojalitet mot arbeiderne og deres organisasjon og samtidig sitte i en ansvarlig posisjon som krevde lojalitet mot bedriften."

skriver Trond Bergh i sin artikkel "Medbestemmelse og opposisjon".⁴⁵¹ Utover på 50- og 60-tallet var det diskutert særlig tre måter å arbeide mot økt industrielt demokrati. For det første gjennom at de ansatte fikk representanter i bedriftenes styrende organer. For det andre gjennom en styrking av Hovedavtalen mellom LO og NAF og for det tredje gjennom en utvikling av PUene, seinere endra disse navn til bedriftsutvalg (BU TH), slik at disse fikk større innflytelse. I fagbevegelsen fikk alternativ to, en styrking av det eksisterende avtaleverk, stor oppslutning. På 60-tallet fikk imidlertid alternativ en stadig større tilslutning i DNA og fagbevegelsen. Statsbedriftene innførte i 1963 en ordning hvor de ansatte fikk rett til representanter i styret. I 1972 etter at Bratteli hadde overtatt som statsminister ble saken kjørt fram av regjeringen lovveien og ikke gjennom

⁴⁵¹ Trond Bergh : "Medbestemmelse og opposisjon" i Trond Bergh *Deltakerdemokratiet*. Oslo 1983, s.120.

avtaleverket.

Hvilken holdning hadde VK på SV til denne reformen?

Denne saken ble lite debattert i VKs styre og ute blant medlemmene. Blant medlemmene var det endel som var skeptiske til reformen. De ansattes dobbeltlojalitet, både mot fagforening/de ansatte og mot bedriften, ble ansett som et problem. Det var fagforeninga som ble ansett for å være det viktigste talerøret for jernarbeiderne og de skeptiske ønsket en sterkere hovedavtale i stedet for styrerepresentasjon. Dessuten hadde operatørene god innflytelse på hvordan arbeidet skulle utføres i produksjonen. Dette har jeg vist i arbeidsprosessanalysen. Operatørene hadde god kontroll over det daglige arbeidet, og de følte at VK representerte de på en god måte gjennom den opposisjonsrolla VK hadde. De følte ikke nødvendigheten av den foreslåtte reformen og hadde derfor heller ikke drevet reformen fram.

Hvilke følger ville dette få for VKs arbeid?

Ved SV ble de ansattes representanter valgt til bedriftsforsamlingen 18.juni 1973. Klubbformannen, Magne Tverdal, vurderte reformen slik:

"Vi har i en årrekke hatt PU, senere BU, men mulighetene til å gjøre seg gjeldende der har vært nokså begrenset. For det første kan det bare vedtas tilrådinger, som ikke er bindende for ledelsen. Dernest har BU ofte kommet temmelig sent inn i bildet. I bedriftsforsamlingen har vi både mulighet for å komme med på et tidligere tidspunkt - og for å virkelig delta når vedtak blir gjort. Dette er et vesentlig fremskritt." ⁴⁵²

Han mente reformen kom til å styrke VKs muligheter til å nå fram med sine synspunkter i forhold til bedriftsledelsen. Det er heller ikke tvil om at tilgangen på informasjon ble bedret gjennom reformen. De ansattes representanter ble valgt gjennom flertallsvalg slik at VK i stor grad kontrollerte hvem som ble valgt inn i bedriftsforsamlingen. VK inngikk en avtale med de LO-tilknyttede funksjonærene som ga de en representant, mens resten var medlemmer i VK.

⁴⁵² Systemposten nr.1/73, s.10-11.

Hvilken innflytelse hadde styret i SV over drifta av verftet i forhold til staben i AG?

SV var en bedrift som var eid av Akergruppen. I Aker satt rederen Fred Olsen med aksjemajoriteten tidlig på 70-tallet. I bedriftsstyret på SV satt det ingen aksjonærer blant de aksjonærvalgte. Derimot var det direktører fra andre Akerbedrifter og fra konsernstaben i Oslo som hadde styrefunksjonene i SV. Aksjonærene fikk dermed ikke de ansattes representanter kontakt med i styret. Styret på SV hadde ingen fri stilling til å lede bedriften. F.eks ble investeringene på SV og andre Akerbedrifter styrt fra Oslo. Små investeringer kunne ledelsen på SV foreta med fullmakt fra SV styret innenfor visse rammer. Større investeringer måtte konsernsjefen godkjenne og skulle det investeres store beløp i anlegget måtte styret i Akergruppa godkjenne dette. Styret på SV fikk således liten innflytelse på investeringene utover et forslag til investeringer, samt å prioritere hvilken rekkefølge de forskjellige investeringene skulle tas i.⁴⁵³ Å få styrerepresentasjon for VK på SV var på grunn av dette mindre betydningsfullt enn i bedrifter hvor aksjonærene var representert i styret og hvor de reelle vedtakene om bedriftens drift ble fattet i styret.

⁴⁵³ Protokollen fra styremøtet SV 24.2.82.

SAMMENDRAG.

Mens verftet bygde båter har jeg vist hvordan holdninger skapt i arbeidsprosessene og i arbeidet var med på å bestemme VKs lønnspolitiske strategi. Skillet mellom hva fag- og hjelpearbeidere kunne utføre i produksjonen var ikke skarpt, det var heller svakt. Dette var nok en vesentlig årsak til at det ikke ble differensiert lønnsmessig mellom fag-, spesial- og hjelpearbeidere. Bredden i fagene var stor, de ulike gruppene kunne utføre arbeid som primært ikke var tillagt deres gruppe. Dette gjorde det lite aktuelt å la enkelte faggrupper få bedre betaling enn andre. *VK fulgte tidlig på 70-tallet en "solidarisk likelønnslinje" hvor alle operatørene mottok like store tillegg ved de lokale forhandlingene. Den "solidariske likelønnslinja" som VK tradisjonelt hadde fulgt etter innføringa av fastlønn i 1958 - 59, ble ført videre inn på 70-tallet fordi arbeidsprosessene og arbeidet ikke endra seg. VK på SV var ikke her i noen særstilling. I fagbevegelsen stod kravet om større lønnsutjevning sterkt. VK's lønnspolitiske strategi var således i tråd med hva som var den vanlige linja innen fagbevegelsen. Det er også klart at de samordna og kombinerte oppgjøra tidlig på 70-tallet gjorde det lett for VK å videreføre denne linja. I disse oppgjørene ble tilleggene også gitt som like øretillegg og som like tillegg til alle LO-medlemmene. Disse like tilleggene var da med på å minske lønnsforskjellene mellom medlemmene i de ulike forbundene. I arbeidsprosessanalysen i del 2 kom det fram at omstillinga til ny produksjon førte til store endringer i arbeidsprosessene og i det konkrete arbeidet. *Det avgjørende her, for å underbygge påstanden om arbeidsprosessene og arbeidets store betydning for valg av lønnspolitisk strategi, blir da å undersøke om endringene her også førte til endringer i den lønnspolitiske strategien VK fulgte.**

Både innen fagbevegelsen og på SV økte fokuseringa på arbeidsmiljøets uheldige virkninger på folks helse på begynnelsen av 70-tallet. VK konsentrerte i stor grad innsatsen i denne perioden, på forbedringer av det fysiske arbeidsmiljøet. VK forhandla seg fram til *vesentlig bedre ordninger når det gjalt personlig verneutstyr. De var også en pådriver i arbeidet med å fjerne skadelige primere fra produksjonen.* Dette var saker VK fikk gjennomslag for i det ordinære forhandlingssystemet. I arbeidet i Verne- og miljøutvalget gikk VK inn for å arbeide spesielt med tre områder: *kamp mot skadelige stoffer i produksjonen, for forbedringer av lokalene for å dempe støynivået og for ulykkesforebyggende tiltak.* På bakgrunn av denne økte bevisstheten og de store endringene i arbeidsvilkår og arbeidsforhold som jeg har vist omstillinga førte med seg, blir det viktig å se på hvilke saker VK prioriterte å arbeide med og hvilke resultater de oppnådde. Hvilke organ ble brukt for å fremme saker og hvilken gjennom-

slagskraft hadde VK her? Valgene her må sees i lys av forhold knytta til omstillinga.

I 1973 fikk de ansatte representanter inn i SVs bedriftsforsamling og styre. Hvordan VK brukte disse vervene, hvilke erfaringer som ble gjort med arbeidet her og om dette økte de ansattes medbestemmelse over eget arbeid og over bedriftens utvikling vil bli behandla i kapittel 8.

KAPITTEL 8."NYE ULEMPER OG NYE KRAV"

Etter "Yom Kippur"-krigen ved årsskiftet 1973 - 74 raste fraktmarkedet sammen pga den sterke økninga i oljeprisene. De rederiene som hadde tankere i sine flåter, fikk rask problemer med å holde disse i aktivitet. Bare i løpet av et par år steg andelen av skip i opplag til ca 40% av den samlede tanktonnasjen i verden. I denne situasjonen var behovet for ny tanktonnasje ikke tilstede. Og tanktonnasjen i verden bestod av en relativ ung flåte av store båter. Rederne kunne bare i liten grad oppnå noen effektiviseringseffekt gjennom å fornye flåten. For de verftene som hadde spesialisert seg på produksjon av store tankere, ble konsekvensen at det markedet som bare få måneder tidligere var svært godt og hvor framtida så lys ut, nå nærmest var skrumpet inn til ingenting. For SV fikk krisa i skipsfartsnæringa store konsekvenser:

"I løpet av 1974 og 1975 ble 11 tankskip fra 285000 tonn.d.w. og opp til 370000 tonn.d.w. kansellert. Dette tilsvarte en verdi på 4,5 milliarder kroner eller 15 millioner timeverk. Dvs en ordremengde som skulle sikre bedriften fram til slutten av syttiårene." ⁴⁵⁴

I perioden desember 1974 til februar 1975 mottok SV ialt kanselleringer på 6 skip, to skip på 285000 t.d.w. og fire på 370000 t.d.w. På klubbstyremøtet 25.april 1975 uttalte klubbformannen at:

"brukbare byggekontrakter for skip anså han som lite realistiske i den nærmeste framtid. De måtte i så fall bli nødsarbeider. På lengre sikt var han mer optimistisk, da behovet for sjøvertstransport alltid vil være tilstede." ⁴⁵⁵

Konklusjonen hans ble at "for at verftet skulle få nye jobber måtte bedriften innstille seg på i alle fall de nærmeste årene å ta oppdrag for offshorevirksomheten."

Utover vinteren i 1975 ble ordresituasjonen ved SV stadig mer vanskelig. I denne situasjonen arbeidet staben i AG svært aktive med å skaffe SV nye ordrer. AG og Norwegian Contractors (NC) som sammen hadde dannet Condeep Group, fikk

⁴⁵⁴ Gaarder og Steffensen: *En kultur i forandring*. En bedriftskulturundersøkelse på Aker Stord A/S, s.10.

⁴⁵⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 25.4.75, sak 2 Den aktuelle situasjonen.

ved årskiftet 1974 - 75 i oppdrag av Mobil å bygge og utruste understellet og dekket til Statfjord "A"-plattformen. Plattformen var av typen Condeep. Understell og skaft var i betong, mens dekket var i stål. Understellet ble bygget av NC, mens AG fikk oppdraget med bygging og utrustning av dekk samt skaftutrustningen. AG hadde også tidligere hatt slike oppdrag. I 1973 fikk Vindholmen Verft ved Arendal i oppgave å bygge dekket til Beryl "A"-plattformen, som skulle i produksjon på engelsk sektor i Nordsjøen. Dette var den første plattformen Condeep Group bygget. Også AGs spesialverksted for offshoreprodukter, Aker Verdal (AV), var tidlig ute med å få kontrakter på denne typen plattformer. AV fikk allerede i 1973 kontrakten på dekket til Brent "B"-plattformen. Også dekket på Statfjord "A"-plattformen:

"var opprinnelig planlagt bygget ved Akergruppens verft i Verdal som på det tidspunktet bygget et tilsvarende dekk for Shell/Esso til Brent "B"-plattformen. Da stålvekten økte til 6700 tonn ut fra nye oppgaver over utstyrsveker fra MHE (Matthew Hall Engineering, London TH) (34000 tonn) fikk Aker Verdal kapasitetsproblemer og måtte se seg om etter mulige underlevrandsører for delproduksjon av dekket. Etter sammenbruddet på tankskipmarkedet og kansellering av flere inngåtte byggekontrakter ved Stord Verft, foreslo Aker overfor Mobil at bygging av dekket ble flyttet til Stord. I den forbindelse kunne Stord påta seg et større arbeidsomfang enn opprinnelig avtalt, og Akergruppen tok opp forhandlinger med Mobil om installering av utstyr direkte i dekket ..." ⁴⁵⁶

Mobil aksepterte AG sine forslag og SV fikk dermed sitt første offshoreoppdrag. Etter at verftet kom inn på offshoremarkedet med kontrakten på Statfjord "A"-plattformen, klarte det seg godt i den harde konkurransen om å få oppdrag. I perioden 1975 - 78 fikk SV kontrakter med Elf, Shell og Phillips i tillegg til de som var inngått med Mobil.

SV hadde i denne perioden nok arbeid både til egne ansatte og til en rekke gjestearbeidere. Imidlertid ga ikke den meget høye aktiviteten på verftet de resultatene som en kanskje kunne forvente. På alle de tidlige feltutbyggingene på norsk sokkel var det tildels store kostnadsoverskridelser. Den økonomiske styringa av prosjektene på alle plan var for dårlig. Den manglende økonomiske styringa skyltes i stor grad uklare styringsforhold mellom operatørselskap og konsulentselskaper, ufullstendig planlegging og de høye kvalitetskravene. Tabellen under viser resultatet før årsoppgjørdisposisjoner for perioden

⁴⁵⁶ Kostnadsanalysen op.cit s.201.

1975-79.

Tabell 33. Resultat før årsoppgjørdisposisjoner 1975 - 79 i mill. kr.

År	1975	1976	1977	1978
Resultat	4,1	12,5	19,1	3,9

Kilde : SV årsrapport 1985.

Prisstigninga som hadde steget kraftig tidlig på 70-tallet, fortsatte å ligge på et høyt nivå. Tabellen under viser prisstigninga i perioden.

Tabell 34. Prisstigninga i perioden 1975 - 79 i prosent.

År	1975	1976	1977	1978
Stigning	11,6	9,2	9,0	8,2

Kilde : Statistisk Årbok 1987.

"SAMARBEID MED MYNDIGHETENE TIL
LO-MEDLEMMENES FORDEL."

"Kleppe-pakkenes

glanstid"

Tidlig på 70-tallet kom regjeringa stadig sterkere med i de sentrale lønnsoppgjørene. Et unntak fra denne linja inntraff i 1974 da det ble åpna for forbundsvise oppgjør, men også i dette oppgjøret deltok regjeringa i den avsluttende fasen. Indeksoppgjørene per 15.november 1974 og per 1.april 1975 var knytta opp til oppgjøret i 1974 og regjeringa ble ikke trukket inn i disse oppgjørene utover det den forplikta seg til ved hovedoppgjøret i 1974. I indeksoppgjøret våren 1975 ble det åpna for nye indeksforhandlinger i oktober på grunnlag av indekstallene per 15 september.

I 1975 hadde næringslivet i Norge begynt å få føling med den krisa verdensøkonomien var kommet inn i. Den åpne norske økonomien gjorde at virkningene av krisa raskt forplanta seg til næringslivet her i landet. LO økonomen Øystein Gulbrandsen skrev dette i Jern og Metallarbeideren nr.2/75:

"I nasjonalbudsjettet for 1975 var det forutsatt at eksporten ville øke med 5,2%. Denne veksten vil sannsynligvis bli vesentlig redusert. Størst føling med konjungturnedgang hittil hva redusert produksjon og sysselsetting angår, har deler av treforedlingsindustrien og fiskeindustrien merket .. (skipsfart og skipsbyggerier blir også nevnt)."⁴⁵⁷

Myndighetene kunne likevel føre en ekspansiv økonomisk politikk fordi de hadde:

"vilje til å utnytte våre muligheter for å påta oss store underskudd i utenriksøkonomien som opprettholder tilstrekkelig etterspørsel til sterk produksjonsvekst og full sysselsetting i norsk økonomi. Den reduserte etterspørsel etter våre eksportvarer kan vi dermed kompensere med økt forbruk her hjemme."

skriver Gulbrandsen i den samme artikkelen. DNA-regjeringa brukte forventna "inntekter ved salg av olje og gass i framtida .." til å føre en politikk "som sikrer

⁴⁵⁷ Jern og metallarbeideren nr.2/75, s.13.

full sysselsetting." ⁴⁵⁸ På denne tida regna de fleste med at konjunkturtilbakeslaget ikke ville bli langvarig. Regjeringa ønska gjennom en "keyniansk motkonjunktur" politikk, finansiert med fremtidige oljeinntekter, å opprettholde full produksjon og velstandsutvikling i landet.

Ettersom regjeringa så sterkt engasjerte seg i å opprettholde full sysselsetting gjennom å sørge for at produksjonen for hjemmemarkedet ble opprettholdt, ønsket den også å få mer innflytelse i inntektspolitikken. Gjennom større innflytelse her regna regjeringa med å få bedre kontroll på prisstigninga. I en uttalelse fra DNA-landsmøtet i 1975 heter det:

"I samarbeidet med fagbevegelsen bør det legges opp til en samordning av den økonomiske politikken og inntektsoppgjørene ... Målet med et slikt samarbeid må være lavere prisstigning, en sosial rettferdig inntektsfordeling og en en tilfredsstillende forbedring av folks inntekter når prisstigning, skatt og avgifter trekkes fra." ⁴⁵⁹

Å sikre full sysselsetting var også en av hovedoppgavene het det i uttalelsen.

En av de viktigste argumentene som ble brukt for å begrunne de kombinerte oppgjørene, var hensynet til landets konkurransevne. For å sikre utsatte arbeidsplasser var det i følge regjeringa viktig å få ned kostnadsveksten. Tidlig på 70-tallet hadde de høye lønnstilleggene svekket konkurransevnen ved at den økte prisen på arbeidskraft som igjen presset prisen på eksportvarene i været. Dette førte i følge regjeringa til dårlig avsetning av norske varer i utlandet og til at norske arbeidsplasser kom i fare. Ved å bedre konkurransevnen, dvs å dempe lønnsveksten, var noe regjeringa søkte å gjennomføre for å styrke bedriftenes økonomi. Den ønsket at avkastningen på investerte midler ikke sank.

Ved de samordna oppgjørene i 1975 og 1976 garanterte DNA-regjeringa for at kjøpekrafta skulle opprettholdes. De gikk inn i oppgjørene med betydelige beløp f.eks gjennom skattelette og subsidier, for å stabilisere kjøpekrafta. Nordli-regjeringa fulgte den siterte uttalelsen fra DNA-landsmøtet i 1975 hvor "en tilfredsstillende forbedring av folks inntekter" var målet. Etter 1976 skjedde det imidlertid en gradvis endring av regjeringas økonomiske politikk. "Minioppgjøret" i 1977 førte til en nedgang i den disponible inntekten, sjøl om

⁴⁵⁸ Ibid s.13.

⁴⁵⁹ Jern og metallarbeideren nr.3/75, s.3.

staten gikk inn med betydelig støtte. Høsten 1977 endra regjeringa Nordli sin økonomiske politikk. Den tradisjonelle motkonjunkturpolitikken ble erstattet med innstrammingspolitikk. Regjeringa gikk ikke inn i hovedoppgjøret i 1978 med betydelige midler slik de hadde gjort ved de tidligere kombinerte oppgjørene. Hovedmålet med regjeringas inntektspolitikk ble å dempe lønnsveksten for å bedre konkurranseevnen.

I 1978 oppgjøret ble tilleggene svært lave. En kan vel si at regjeringa hadde fått god styring på de sentrale oppgjørene. Problemet for regjeringa var at de lokale tilleggene de fagorganiserte oppnådde, stadig utgjorde en større del av lønnsutviklinga. Tabellen under viser fordelinga mellom sentrale og lokale oppgjør fra midten av 70-tallet og framover.

Tabell 35. Fordeling tariff tillegg og lønns glidning 1975 -78.

År	1975	1976	1977	1978
Tariff tillegg	13,5%	11,0%	4,5%	2,0%
Lønns glidning	6,5%	5,0%	6,5%	6,0%

Kilde : Asbjørn Wahl : Kampen på arbeidsplassen og faglige aksjoner.

Problemet ved de kombinerte, samordna oppgjøra var den usikkerhetsfaktoren som lønns glidningen representerte. Lønnstillegg som tas ut i den enkelte bedriften, kan ikke styres dersom det ikke blir satt rammer for glidningen i de sentrale oppgjøra eller gjennom midlertidige lover fra Stortinget. Skulle de mål regjeringa satte seg med inntekts politikken nå måtte lønns glidningen kontrolleres. Dette var imidlertid vanskelig for en DNA-regjering som skulle hente sin støtte i fagbevegelsen. Det første steget mot en kontroll over lønns glidningen ble tatt ved oppgjøret i 1976 da lønns glidningen ble trukket direkte med i forhandlingene for å oppnå en økning i disponibel realinntekt på 3%. Også i 1977 ble lønns glidninga tatt med som en del av "minioppgjøret". Imidlertid var ikke dette nok. Fra 1.10.78 og med varighet til 1.1.80, innførte regjeringa pris- og lønnsstopp.

Den stadig sterkere fokuseringa på lønns glidninga som årsak til en svekka konkurranseevne gjorde det vanskelig for jernarbeiderne på Stord å ta ut store

tillegg i denne perioden. Dette til tross for at SV var inne i en god periode.

"På denne bakgrunn var det derfor med stor glede vi i år registrerte at Arbeidsgiverforeningens Centralstyre sto samlet om å gjøre en begrensning av lønnsglidningen til vårt primære krav ved årets tariffoppgjør (i 1978 TH)."

Krisa som inntraff på midten av 70-tallet traff alle de vestlige land. Arbeidsløshetstallene steig og stadig flere bedrifter kom i vanskeligheter. Med en verdensøkonomi i krise ble det stadig vanskeligere å selge varer, ikke bare ble markedene mindre, men konkurransen ble også skjerpa. Det kom derfor raskt krav fra eksportnæringene om tilbakeholdenhet med å innvilge lønnsøkninger som kunne svekke konkurranseevnen. Forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere ble stadig hardere og tilbudene fra arbeidsgiverne ble stadig lavere.

Gjennom den statlige deltakelsen i de sentrale lønnsoppgjørene i 1975, 1976 og 1977 slapp arbeidsgiverne lett fra det. Det ble staten som bar de tyngste bøkene i forbindelse med oppgjørene, mens arbeidsgiverne slapp med små bidrag. Kritikken fra arbeidernes organisasjoner retta seg nettopp mot at: "det frie næringslivet sparer 2,5 - 3 milliarder kroner i lønnsutgifter."⁴⁶⁰ De oppfattet det som om de betalte sin egen lønnsøkning gjennom skatten. I de lokale forhandlingene var det imidlertid bedriftene som måtte betale. Ved at lønnsglidningen ble tatt inn som en del av hovedoppgjørene satte klare rammer for hvor stor lønnsglidningen ble i bedriftene. I et internt notat etter oppgjøret i 1976, skrevet av personalsjef Lindeflaten ved SV, heter det:

"De regneeksempler Finansdepartementet utarbeidet under forhandlingene og som forutsatte at man skulle oppnå en gjennomsnittlig økning i den disponible realinntekt for lønnsinntakere innen NAF/LO-området på 3% i 1976 forutsatte en lønnsglidning på årsbasis tilsvarende 4,5% i 1976. Fra regjeringshold er det klart uttalt at dersom de mål som er satt for lønnsoppgjøret skal kunne nås, er det avgjørende at forutsetningene som er lagt til grunn blir oppfylt. Fra industriens side er det her en *vesentlig oppgave* (Uthev TH) å bidra til at lønnsglidningen ikke overstiger 4,5%."⁴⁶¹

⁴⁶⁰ Jern og metallarbeideren nr.9/75 s.16.

⁴⁶¹ Notat "Tariffoppgjøret 1976 - lønnsglidningen" - skrevet av daværende personalsjef på SV, Harald Lindeflaten. Udatert.

Det ble her lagt vekt på det var i regjeringens interesse at forutsetningene ble fulgt. Like klart er det at for disse bedriftene var det mye å tjene på å følge "pålegget" fra DNA-regjeringa. Den prosentuelle lønnsglidninga på 4,5% ble derfor sett på som en øvre grense for lønnsglidningen av arbeidsgiverne.

Arbeidsgiverorganisasjonene med NAF ønsket enda strengere begrensninger på lønnsglidningen enn dette. I "minioppgjøret" i 1977 ønsket NAF å fjerne den lokale forhandlingsretten i tariffperioden, noe som ble avvist både på grunn av motstand innen egne rekker og i fagbevegelsen.⁴⁶² Men ved oppgjøret i 1978 stod som overskriften på dette avsnittet viser, arbeidsgiverne sammen om kravet om å senke de lokale tilleggene til et minimum.⁴⁶³ Kravet fra arbeidsgiverne om et tak på lønnsglidninga ble imidlertid avvist av rikslønnsnemda. NAFs sterke utfall mot lønnsglidninga ved 1977- og 1978- oppgjørene var utslag av arbeidsgivernes nye lønnspolitiske strategi. I denne strategiene var det å få kontroll over lønnsglidningen og senke den til et minimum, et sentralt mål.

⁴⁶² Arbeidsgiveren nr.20/78. Uttalelse fra daværende administrerende direktør i NAF, Pål Kraby.

⁴⁶³ Ibid.

"Nei til kombioppgjør."

Ved det avtalefesta indeksoppgjøret i 1975 gikk sekretariatet i LO inn for et kombinert oppgjør. På et felles forbundsstyremøte for alle forbundene i LO kom det ikke fram noen invendinger mot dette, iallefall ikke i den avsluttende voringa. Innvendinger mot oppgjøret kom det derimot i Jern og Metallarbeideren.⁴⁶⁴ Forutsetningene for å bli med i et slikt kombinert oppgjør var: "at lavere lønnsøkning, prispolitiske tiltak og skattepolitiske tiltak minst måtte sikre medlemmene en velstandsutvikling på linje med et ordinært oppgjør."

⁴⁶⁵ Samarbeidet ble også begrunnet med:

"at industrien fortsatt strir med sin lavkonjunktur, hvor ordrebøkene er tomme og lagrene fulle ... Det ville iallefall ikke bedre bedriftenes økonomi dersom vi skulle ta ut et indeksoppgjør på tradisjonell måte med de beløp det måtte bli snakk om hvis det skulle monne noe på kjøpekraften."⁴⁶⁶

I disse begrunnelsene ligger det implisitt en aksept for at høye lønnskrav ville svekke bedriftenes konkurransevne og økonomi og da være en fare for avkastningen på kapitalen. Regjeringa gikk inn og tok på seg mye av de utgiftene som bedriftene vanligvis ble belasta med. I et slikt oppgjør ble LO og regjeringa parter, mens NAF kunne sitte på gjerdet og være svært tilbakeholdne med å tilby noe i oppgjøret.

Konjunktorene ute i OECD-området var i 1976 fortsatt svake og utsiktene for en ny oppgang var ikke gode. Under overskriften "*Økningen i privatforbruket bør dempes*", skriver LO-økonomen Øystein Gulbrandsen dette foran oppgjøret i 1976:

"De fagorganisertes holdning bør være klar. Framfor sterk materiell velstandsutvikling til flertallet i arbeid, må det settes inn ressurser for å begrense antallet arbeidsløse. For å opprettholde konkurransevnen blir

⁴⁶⁴ Jern og metallarbeideren nr.9/75, s.8/16.

⁴⁶⁵ Jern og metallarbeideren nr.7/75, s.6.

⁴⁶⁶ Ibid s.2.

det viktig å begrense kostnadsstigningen. Dette vil være den situasjonsbestemte bakgrunnen for et eventuelt vedtak i Representantskapet om at veksten bør tas ut i samarbeid med regjeringen." ⁴⁶⁷

I dette samarbeidet ble ikke bare resultatet i de sentrale forhandlingene avgjort. Også rammene for lønnsglidningen lokalt ble avgjort ved hovedoppgjøret i 1976. Sjøl om rammene ikke var avtalefesta ble de retningsgivende i forhandlingene ute i bedriftene.

Også ved tariffrevisjonen i 1977 vedtok LOs representantskap at en ville ha et kombinert oppgjør i samarbeid med regjeringen. I sin innledning på representantskapsmøtet sa LO-leder Tor Aspengren blant annet:

"Ut fra min vurdering er situasjonen såvidt vanskelig at den forutsatte økningen i disponibel realinntekt blir vanskelig å oppnå bare fra arbeidsgivernes pengepung ... Desto sterkere lønnsøkning desto større blir problemene for de konkurranseutsatte bedriftene." ⁴⁶⁸

For å verne de konkurranseutsatte bedriftene måtte LO stole på regjeringa for å få rimelige resultater. Også i dette oppgjøret var rammer for lønnsglidningen en del av resultatet av oppgjøret. Det dårlige resultatet i dette oppgjøret resulterte i aksjonen "Nei til kombioppgjør." Målet for aksjonen var "frie, forbundsvis oppgjør " i 1978. Aksjonen fikk støtte av mange fagorganiserte, men kravet vant ikke fram i LO.

Ved hovedoppgjøret i 1978 gikk LO inn for et kombinert oppgjør. Imidlertid kom det ikke til å gå slik. Det var:

"selve forhandlingsgangen ved oppgjøret i 1978 (som TH) førte til at det ikke ble mulig for regjeringen å komme med noe vesentlig utspill som kunne påvirke resultatet, og det ble derfor ikke noe kombinert oppgjør slik Regjeringen opprinnelig hadde tatt sikte på." ⁴⁶⁹

Dette oppgjøret ble raskt kjørt over til lønnsnemnd av regjeringa. Her avviste

⁴⁶⁷ Jern og metallarbeideren nr.11-12/75, s.4.

⁴⁶⁸ Jern og metallarbeideren nr.1/77, s.12.

⁴⁶⁹ Cappelen op.cit s.196.

rikslønnsnemda arbeidsgivernes hovedkrav som var et tak på lønnsglidninga. Tilleggene som ble oppnådd var imidlertid svært beskjedne.

I perioden 1975 - 78 var LOs krav ved tariffoppgjørene defensive. Argumentene til motstanderen om at lønnsøkninger førte til en svekka konkurranseevne ble akseptert av LO. LO kunne derfor ikke hente ut særlig store lønnsøkninger av arbeidsgiverne. Regjeringa kom med i oppgjørene som garantist for at den disponible reallønna ikke skulle gå ned. Den måtte da skyte store summer i lønnsoppgjørene for at dette skulle oppnås. Da regjeringa i løpet av 1977 la om sin økonomiske politikk fra støtte til innstramning, hadde LO lite å falle tilbake på. De hadde akseptert at det var lite å hente fra arbeidsgiverne og når staten også lukket sine lommebøker for LO, måtte de akseptere små tillegg fra arbeidsgivne. Hovedkravet fra LO ble etter dette å opprettholde og ikke øke den disponible reallønna.

"Det må settes inn ressurser for å begrense antallet arbeidsledige."

Etter at den økonomiske krisa begynte å sette sine spor i det norske næringslivet, steg arbeidsledigheta. Tabell 34 viser at nivået på antallet ledige i perioden 1970 - 74 varierte mellom 0,8% og 1,1% av antallet lønnstakerårsverk. Gjennomsnittet for disse åra var i underkant av 1% ledige. I 1975 steg ledigheten til 1,4%. Dette var en sterk vekst og med unntak av 1977 lå ledigheten på dette nivået i hele perioden. Arbeidsmarkedet ble i løpet av en kort periode i 1974 - 75 langt slakkere enn det hadde vært i perioden før.

Imidlertid var de bransjemessige variasjonene store. For offshoreverftene fortsatte arbeidsmarkedet å være stramt. Som vist i arbeidsprosessanalysen i del 2 måtte spesielt sveiserne ha en mer spesialisert utdanning på offshorekonstruksjonene enn på båtene. Denne spesialiseringa førte til at arbeidsmarkedet for sveisere forble stramt gjennom hele perioden fordi det ikke ble utdanna nok sveisere til å dekke behovet. Også for andre faggrupper som rør og plate forble arbeidsmarkedet stramt, men sveiserne var nok likevel i en særstilling på arbeidsmarkedet.

HVA BLE OPPNÅDD VED DE SENTRALE OG DE LOKALE FORHANDLINGENE OG FULGTE VK SIN TIDLIGERE LØNNSPOLITISKE STRATEGI?

Etter at alle kanselleringene vinteren 1974 - 75 hadde verftet bare arbeid ut 1975. Den uvisse situasjonen varte helt til sommeren 1975. Til Jern og Metallarbeideren sa klubbformann Ersland dette om situasjonen i august 1975:

"Det var temmelig anstrengt her før ferien, da vi fikk beskjed om det bare fantes arbeid ut 1975, og at vi måtte regne med å trappe ned i februar - mars 1976. Det var ingen hyggelig melding å få med seg da en dro på ferie ... Det har i lang tid vært arbeidet med visse prosjekter, som nå etter hvert har godt i orden. Dette vil sikre full beskjeftigelse fram til ferien 1977." ⁴⁷⁰

Sjøl om verftet hadde fått ordren på Statfjord "A"-plattformen regnet en med at arbeidsomfanget på den ikke ga verftet beskjeftigelse lenger enn til ettervinteren 1976. Våren 1975 var ordresituasjonen svært usikker for 1976. De økonomiske resultatene for 1974 og de kalkulerte tallene for 1975 var tilfredsstillende, men usikkerheten for framtida til verftet prega bedriften i denne perioden. Styret ved SV "henstilte til administrasjonen generelt sett å redusere kostnadene mest mulig." ⁴⁷¹ Det var også klart at verftet måtte ha inn mange leiarbeidere til arbeidene på Statfjord "A"-plattformen. ⁴⁷²

Ved de sentrale tarifforhandlingene per 1.4.75 ble det oppnådd et generelt tillegg på kr.1,00 per time for voksne arbeidere. Ved tilpasningsforhandlingene etter det sentrale oppgjøret, stilte VK også krav om høyere skifttillegg uten at forhandlingene førte til et positivt resultat. I juniforhandlingene satt VKs forhandlingsutvalg fram krav som alle ble avvist av bedriften. For å komme videre i forhandlingene vedtok VKs styre å sende et brev til generaldirektør Schanche i AG og forelegge situasjonen for han. Etter at VK mottok svaret fra han åpnet det seg nye muligheter for forhandlinger. VK krevde i disse forhandlingene *en omlegging av lønnssystemet*. Det gamle systemet med 6 klasser ble foreslått skiftet ut med et system med 3 klasser, en klasse for hjelpearbeidere, en for spesialarbeidere og en for fagarbeidere. Bakgrunnen for dette kravet var at gjennom stadige forhandlinger om klasseopptrykk var de fleste

⁴⁷⁰ Jern og metallarbeideren nr.8/75, s.10.

⁴⁷¹ Protokollen fra styremøtet SV 9.6.75.

⁴⁷² Jern og metallarbeideren nr.8/75, s.10.

av VKs medlemmer kommet opp i den øvre delen av systemet, med hovedtyngden på klasse 5 og 6. Det at hovedtyngden av arbeiderne var i de øverste klassene "gjorde at vi fikk gjennomslag for endringer av klasser, fordi det kosta ikke så mye." ⁴⁷³ *Målet med omlegginga av lønssystemet var å få færre lønnsklasser, å få alle inn på topplønn etter et visst antall år og få definert flest mulig av medlemmene inn i fagarbeiderklassen.* VKs mål var imidlertid ikke fullstendig likhet mellom hjelpe-, spesial- og fagarbeiderne. Fagarbeiderne skulle nå topplønna raskere enn de andre gruppene for fortsatt å stimulere medlemmene til å ta fagopplæring eller fagprøven. ⁴⁷⁴ VK ønsket å samle medlemmene mer lønnsmessig og gjøre lønnsforskjellene mindre. Kravet om en omlegging av lønssystemet fra 6 til 3 klasser og kravet om å få alle inn i klasse 3 etter et visst antall år, må sees som en videreføring av den lønnspolitiske linja som VK ved SV hadde fulgt i mange år allerede.

Ved juniforhandlingene fikk forhandlingsutvalget ikke gjennomslag for det nye lønssystemet, men bedriften godtok å komme tilbake å forhandle om det ved oktoberforhandlingene. Resultatet av de lokale forhandlingene ble et generelt tillegg på kr 0,40 per time. Dette ble enstemmig vedtatt i klubbstyret.

I et internt notat omkring endringene av lønssystemet la personalsjefen vekt på punktet om at alle skulle inn på topplønn etter et visst antall år, han skrev:

"men de (VK) har nevnt at de kan tenke seg et system der alle kommer på topplønn. Tiden det skal ta før den enkelte er på topp i systemet vil være forskjellig avhengig av om fagprøve blir avlagt eller ikke ... Ved de siste forhandlinger om produktivitetstillegg har det fra VKs forhandlingsutvalg blitt fremholdt at våre topplønner ligger for lavt i forhold til andre bedrifter. Dette er delvis rett, og fra bedriftens side er det gitt uttrykk for at det er ønskelig med en *større differanse mellom begynnerlønn for hjelpere og topplønn for fagarbeidere* (Uthev. TH). Høsten 1974 ble det rettet noe opp, men det er ønskelig at også høstens eventuelle tillegg blir differensiert. Tidligere har det vært meget vanskelig å få aksept for forskjell i tilleggene, og resultatet er at tross tilfredsstillende gjennomsnittslønner er topplønnene lavere enn en del andre sammenlignbare bedrifter." ⁴⁷⁵

⁴⁷³ Intervju 3. Side D båndnr.20.

⁴⁷⁴ Intervju 3. Side C båndnr.385.

⁴⁷⁵ Internt notat SV "Vedrørende produktivitetstillegg for arbeidere

Motsetningen mellom bedriftsledelse og VK kommer her klart fram. VK ønsker at medlemmene skal samles mer lønnsmessig, mens ledelsen ønsker en sterkere differensiering. I det nye utkastet til lønssystem foreslo dessuten VK at dyktighetstrinnene skulle sløyfes.

I august 1975 startet arbeidet med dekket til Statfjord "A"-plattformen. Arbeidsvilkårene ble for mange operatører endra mye i løpet av kort tid. Som en reaksjon på dette ble det satt fram en rekke krav om bedre betaling for arbeid på spesielle plasser og under spesielle forhold.

"Det vart stilt krav om at kr 1,50 vart betalt for løysing og forandringar i tronge rom. Diskusjonen var tildels noko svevande, maskinrom med 60 graders varme vart sterkt framheva som ei ubehagelig arbeidsplass, og vel kvalifisert for det samme tillegget." ⁴⁷⁶,

står det i protokollen fra gruppemøtet dokk/utrustning i begynnelsen av oktober 1975. Også tildelingen av de gamle tilleggga skapte problemer som dette referatet fra det over nevnte gruppemøtet viste:

"Fleire av medlemmene meinte å ha rett på dette tillegget (skitnetillegget TH) da dei arbeidet under de samme forhold som dei fra andre avdelinger som nærmast hadde skitnetillegg kontinuerlig, men formennene hadde ulik handsaming av reglementet." ⁴⁷⁷

pr.1.10.75" skrevet av daværende personalsjef Harald Lindeflaten. Datert 11.9.75.

⁴⁷⁶ Protokollen fra gruppemøtet dokk/utrustning 2.10.75, sak 7 Mer betaling for arbeid på Condeepen.

⁴⁷⁷ Ibid sak 12 Skitnetillegg.

Forhandlingsutvalget krevde forhandlinger for å rette på disse forholdene. Og utvalget fikk i forhandlingsmøte i november 1975 i stand en avtale med bedriften. Avtalen utvidet hvilke arbeidoppgaver det skulle gis tillegg for samtidig som den klargjorde for hvilke typer arbeid tillegget skulle gis.⁴⁷⁸ Brennerne fikk i tillegg en avtale om fugebrenning i likhet med hva de hadde hatt på skipene.⁴⁷⁹ Det kom også opp krav fra sveiserne om varmetillegg og tillegg for de sertifikatene de måtte ta. I forholdet til et varmetillegg var VKs styre positive fordi dette var en kompensasjon for helseskadelige arbeidsforhold. Kompensasjon for sertifikater derimot var en lønnsdifferensiering etter kompetanse, noe klubben tradisjonelt var prinsipielt i mot. Spørsmålet om en kompensasjon for de påkjenningene sveiserne og brennerne hadde med høye temperaturer i trange rom ble derfor et forhandlingsemne, imotsetning til lønnsdifferensiering etter kompetanse. Imidlertid oppnådde hjelpearbeidere sveis i det nye lønssystemet å få fagarbeiderlønn dersom de hadde DnV- eller ASME-sertifikater. Denne gruppa fikk da kompensasjon for kompetanse. Som eksemplene over viser så kom kravene fra operatørene raskt etter at endringene i arbeidet ble gjennomført. Sveiserne var pådriverne for å få lønsmessig kompensasjon for forverra miljøforhold og for de sertifikatene de måtte ta. Siden sveisefaget var blitt smalere dvs at det ikke lenger var andre enn sveiserne som sveiste, var kravet om kompensasjon for sertifikatene et krav om forbedring utelukkende for sveiserne. En form for kompensasjon for sertifikatene ville også splitte sveisegruppa etter hvilke sertifikater de hadde. Kravet om kompensasjon for de forholdene omstillinga førte med seg, ga seg ikke utslag i krav om høyere timefortjeneste. Det ble derimot reist en rekke krav om faste tillegg for spesielle arbeidsoppgaver. Stort sett ble disse begrunnet med de fysiske forholdene jernarbeiderne måtte arbeide under. Sveisernes krav om kompensasjon for sertifikater ble imidlertid begrunnet ut i fra det psykiske presset sveiserne ble utsatt for gjennom de stadige prøvene de måtte ta.

⁴⁷⁸ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 13.11.75, sak Skitnetillegg B/N 729 (ByggeNummeret til Statfjord "A"-plattformen).

⁴⁷⁹ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 4.11.75, sak Ulempetillegg for brennere.

Ved de sentrale indeksforhandlingene per 10.oktober 1975 ble resultatet: "et lønnstillegg tilsvarende til 30% kompensasjon for stigningen i konsumprisindeksen ... hvilket tilsvarer et tillegg på kr 0,78 per time." ⁴⁸⁰

I et internt notat fra SV, ble det vist til at reallønnsutviklinga for operatørene inkludert tariff tillegg, lokalt tillegg, indekstillegg og "Kleppepakka" utgjorde en stigning på 3 - 4% i perioden 15.11.74 - 15.9.75. I nominelle kroner utgjorde "Kleppepakka" i 1975 1,30 kr per time. ⁴⁸¹ Dette var bakgrunns materialet bedriften brukte i oktoberforhandlingene. Bedriftens tilbud var på: "kr 0,75 pr time, og videre adgang til innenfor et visst beløp innen denne rammen å (TH) gjøre visse endringer av lønnssystemet." ⁴⁸² Dette tilbudet ble enstemmig forkastet av styret og forh.utv. måtte fortsette forhandlingene. Gjennom de videre forhandlinger oppnådde forhandlingsutvalget et tilbud med ramme: "på kr 0,85 pr time med adgang til innenfor denne sum å bruke de ører som er ønskelige til endring av lønnssystemet." ⁴⁸³

Etter en del diskusjon ble dette forslaget akseptert av VK- styret. Klubben fikk fritt disponere ramma for å gjøre de endringer i lønnssystemet som de ønsket. Det er imidlertid viktig å legge merke til at for første gang på 70-tallet ble det hentet ut mer i generelt tillegg (i nominelle kroner) ved de sentrale oppgjøra enn det ble ved de lokale (42% lokalt og 58% sentralt).

Ved behandlinga av resultatet i medlemsmøtet la styret fram et forslag til nytt lønnssystem som var delt inn 3 klasser og hvor alle ikke-fagarbeidere kunne nå topp spesialarbeiderklasse etter et visst antall år. Klasse 3 var heller ikke en rein fagarbeiderklasse, den inneholdt også kranførere, stillasbyggere og ufaglærte sveisere med sertifikat (DnV og ASME). Under avstemminga ble resultatet 242 for og 181 mot. Dette må tolkes som at det var en ikke ubetydlig motstand mot å det nye lønnssystemet som klubbstyret ønsket innført. Lønnssystemet var innretta slik at VK i seinere forhandlinger kunne begynne å forhandle om klasseopprykk

⁴⁸⁰ NAF A-sirkulære 86/75 "Indeksregulering pr 10.10.75".

⁴⁸¹ Internt notat SV "Reallønnsberegning". Datert 13.10.75.

⁴⁸² Protokollen fra klubbstyremøtet 22.10.75, sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

⁴⁸³ Protokollen fra klubbstyremøtet 31.10.75, sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

for enkeltgrupper slik de hadde gjort før. Tradisjonelt hadde både kranførere og stillasbyggere blitt lønna som fagarbeidere. At nå også ufaglærte sveisere fikk fagarbeiderlønn dersom de hadde sertifikatene var nytt og må sees som en belønning for den kompetansen denne gruppa hadde fått gjennom sertifikatene. Fagarbeiderkompetansen fikk her mindre betydning i lønsspørsmålet enn tidligere.

En topp fagarbeider fikk i løpet av 1975 økt timefortjenesten med 11,6%. I forhold til prisstigninga oppnådde da fagarbeiderne å få en positiv reallønnsutvikling med den økningen de fikk i timefortjenesten (se diagram 4 s. 291).

Samtidig som verftet arbeidet med Statfjord "A"- plattformen bygget de også dekket til TCP2-plattformen for ELF til Friggfeltet. Under bygginga fikk SV store problemer med å tilfredsstille kvalitetskravene til sveisinga. Stålet tillot ikke at normale sveiseprosedyrer ble fulgt. På mye av sveisinga måtte derfor stålet varmes opp før sveisinga kunne begynne. Der tilkomsten var lett og luftsirkulasjonen god skapte forvarminga ikke særlig store problem. Desto verre var situasjonen i knutepunkta hvor sveiserne og brennerne måtte inn i små lukka rom med dårlig utskiftning av luft. Inne i disse rommene kunne temperaturen stige til 60 grader Celsius og bevegelsesmulighetene var begrensa fordi platene kunne være oppvarma helt til 150 grader Celsius. De som arbeidet her måtte da stå eller sitte på matter eller rister. Kravet om ulempetillegg for dette arbeidet ble fremmet av sveiserne. Forh.utv. krevde forhandlinger om dette med bedriften. I mars 1976 kom de fram til en avtale for arbeidet inne i slike knutepunkt. Tillegget ble etter lønnsnivået svært stort, hele 10 kr per time. I avtalen fikk forhandlingsutvalget inn et punkt som sa at på sveisearbeid på slike plasser skulle det være to sveisere i lag som skulle avløse hverandre. Bedriften ga et så stort tillegg trolig ikke bare som en kompensasjon for det helsemessig farlige arbeidet, men også for å heve sveisernes generelle lønnsnivå. VK hadde prinsipielle motforestillinger mot å gi enkelte grupper bedre lønnsvilkår enn resten av medlemsmassen. Ved å gå med på høye tillegg for slikt tungt sveisearbeid fikk bedriften, i samsvar med sin lønnspolitiske strategi, hevet lønnsnivået for sveiserne fordi de mente det var nødvendig for å kunne rekruttere og beholde sveisere med gode kvalifikasjoner. Imidlertid traff disse tilleggene bare en del av sveiserne, det hevet ikke hele sveisegruppas lønnsnivå.

Verftets ledelse kunne ved inngangen til 1976 se tilbake på et år med brukbart økonomisk resultat. Beregningene for 1976 så også lyse ut. Ordremassen tilsa full kapasitetsutnyttelse fram til sommeren 1977. Arbeidsmarkedet generelt i landet var på grunn av krisa i verdensøkonomien begynt å bli slakkere, men det bransjespesifikke arbeidsmarkedet var fortsatt stramt. Verftet mista i denne

perioden mange sveisere slik at antallet egne sveisere sank kraftig. Behovet for folk i stålfagene økte sterkt med de store oppdragene verftet hadde. For i det hele tatt å få arbeidet utført til rett tid, måtte verftet leie inn svært mange leiearbeidere. I forhold til situasjonen på verftet hadde klubben en god forhandlingssituasjon ved de lokale forhandlingene per 1.4.76. I denne situasjonen kom forhold utenfor verftet til påvirke forhandlingssituasjonen. Ved det sentrale oppgjøret som var et kominert samordnet oppgjør, var en av de forutsetningene regjeringen la til grunn for å nå de mål som den satt seg med inntektsoppgjøret, at lønnsglidningen ble begrensa til 4,5%. Av personalsjefen og resten av ledelsen ved verftet ble det oppfattet som at det: "fra industriens side er ... en *vesentlig oppgave* å bidra til at lønnsglidningen i gjennomsnitt ikke overstiger 4,5%." ⁴⁸⁴ I forhandlingene var bedriftens forhandlere negative og: "kunne ikke på noe vis se at det var grunnlag for noe lønnsjusteringer på det nåværende tidspunkt." ⁴⁸⁵

Dette førte til brudd i forhandlingene og klubbstyret innkalte til et medlemsmøte. Da dette ble kjent kom ledelsen med et tilbud på kr 0,25 per time i gjennomsnitt. I forhold til klubbens krav på kr 1,46 per time på topp, var ikke tilbudet akseptabelt, men klubbstyret og medlemsmøte oppfattet tilbudet som et tegn på at ledelsen ville forhandle videre. I de videre forhandlinger fastholdt ledelsen sitt tilbud. Situasjonen ble ytterligere tilspisset da klubbformannen, Ersland, trakk seg fra vervet. Dette skjedde fordi administrerende direktør, Isaksen, etter VKs forhandlingsutvalgets mening hadde kommet med uriktige opplysninger under forhandlingene. Dessuten mente forh.utv. at dersom bedriften skiftet sin leder i sitt forh.utv., som var dir. Isaksen, ville det være noe lettere å komme fram til en løsning i de videre forhandlingene ⁴⁸⁶. VK krevde på denne måten at dir. Isaksen skulle trekke seg som bedriftens forhandlingsleder. Ledelsen firte likevel ikke i de videre forhandlingene. Stemninga i salen under medlemsmøte som forkasta ledelsens tilbud var i følge referatet "til å ta og føle på." ⁴⁸⁷ Ute i produksjonen var det tilløp til gå sakte aksjoner og ledelsen påla klubbstyret å få slutt på den

⁴⁸⁴ Internt notat SV "Tariffoppgjøret 1976 - lønnsglidningen" skrevet av daværende personalsjef Harald Lindeflaten. Udatert.

⁴⁸⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 12.4.76, sak 2 Lønnsforhandlinger per 1.april.

⁴⁸⁶ Intervju 3. Side D båndnr.238.

⁴⁸⁷ Protokollen fra medlemsmøtet 20.5.76, sak 2 Produktivitetsforhandlinger.

ulovlige situasjonen.⁴⁸⁸ Ledelsen: "forlangte også at VK nå undertegnet en protokoll omkring produktivitetsforhandlingene, slik at Hovedorganisasjonene kunne koples inn."⁴⁸⁹ Klubbstyret ble da enig om at tillitsmennene skulle gå ut og "si til folk at ulovligheter ikke måtte forekomme"⁴⁹⁰, men klubbstyret ønsket ikke å trekke Hovedorganisasjonene inn i forhandlingene. Forhandlingene stod nå i stampe og på klubbstyremøte 2.juni vedtok klubbstyret å trekke seg fra sine verv dersom ikke bedriften dagen etter hadde lagt fram et nytt tilbud.⁴⁹¹ Tilbudet kom og ble under tvil lagt fram for klubbstyret og forkastet der. Samtidig var: "Klubbstyret enstemmig enig om å fratre sine verv i dag."⁴⁹²

Under de forhandlingene som pågikk var ledelsen og forh.utv. i prinsippet enig om ramma for oppgjøret, men denne rammen ble underkjent av sentralledelsen i Aker som blandet seg direkte inn i lønnsforhandlingene.⁴⁹³ Da dette ble kjent ble det gjennomført sit-down aksjoner ute i produksjonen.⁴⁹⁴ I denne situasjonen ble Hovedorganisasjonene koplet inn. Det avgåtte klubbstyret og representanten i fra NJ&MF, Kåre Fiskeseth, som også var fellestillitsmann i Aker, ble etter lange diskusjoner enig om at klubbstyret igjen skulle tiltre sine verv for å få forhandlingene i gang. Etter en henstilling fra forbundsformann Lars Skytøen til MVL og SV kom forhandlingene i gang igjen.⁴⁹⁵ I de videre forhandlinger oppnådde forh.utv å få forbedringer inn i det forslaget ledelsen hadde lagt fram tidligere. Dette forslaget ble enstemmig godtatt av klubbstyret og

⁴⁸⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 31.5.76, sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

⁴⁸⁹ Ibid.

⁴⁹⁰ Ibid.

⁴⁹¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 2.6.76, sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

⁴⁹² Protokollen fra klubbstyremøtet 9.6.76, sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

⁴⁹³ Pressemelding fra VK 9.6.76.

⁴⁹⁴ Brev fra "Stord streikestøttekomite" til det avgåtte klubbstyret. Udatert.

⁴⁹⁵ Protokollen fra et styremøte i det avgåtte klubbstyret 11.6.76, sak
Produktivitetsforhandlinger.

medlemsmøte ⁴⁹⁶. På tross av at ledelsen måtte gi noe mer i forhandlingene enn de i utgangspunktet var villige til, går det fram av et internt notat utarbeidet av personalsjef Lindeflaten, datert 16.6.76, at lønnsglidningen for 1976 ble på 4,83%. I forhold til den begrensningen som lå i statsbudsjettet lå det oppnådde resultatet noe over, men i forhold til situasjonen ved verftet var nok resultatet skuffende for VK-medlemmene. Avtalelengden gjorde dessuten at det meste av lønnsglidningen i 1977 også var bestemt gjennom denne avtalen.

Også i 1976 forhandlet VK om høyere tillegg og nye interne fagprøver. Resultatet av disse forhandlingene var at en oppnådde å forandre skitnetillegget og heve brennertillegget betydelig. VK oppnådde også å få nye store tillegg for arbeid med oppvarmede plater og i høyden. Også plattformtillegget var stort. Ved årsskiftet ble også skifttillegget heva. Hvor store disse tilleggene var i forhold til timefortjenesten kommer fram i tabellen under.

⁴⁹⁶ Protokollen fra medlemsmøtet 14.6.76, sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

Tabell 36. Tillegg i prosent av topp timefortjenesten i kl. 3 per 1.6 hvert år 1975 - 78.

År	1975	1976	1977	1978
Smusstillegg	5,7%	6,3%	5,6%	5,6%
Brennertillegg	5,9%	12,6%	11,2%	10,1%
Varmetillegg 1	-	35,0% *	31,1% *	28,0% *
Varmetillegg 2	-	-	15,6% **	14,0%**
Plattform-tillegg	-	15,8%	14,1%	12,6%
Skifttillegg	16,0%	14,4%	14,6%	13,1%***
Sum	27,6%	84,1%	92,2%	83,4%

* 10,00 kr per time

** 5,00 kr per time

*** I 1978 ble skifttillegg justert 3.6.

Kilde : Forhandlingsprotokollene mellom VK og SV.

Summen i tabellen over vil da være et uttrykk for i hvilken grad det var mulig for jernarbeiderne å få tillegg utover den faste timefortjenesten. Men denne summen vil f.eks ikke vise at virkeområdet til smusstillegget ble utvidet. Ellers er det hvert år merke seg størrelsen på de nye tilleggene. De gamle tilleggene, smuss- og brennertillegg, utgjorde i 1975 ca 5% hver, mens de nye tilleggene utgjorde en langt høyere prosentsats. Tilleggene ble imidlertid ikke likt fordelt på de enkelte jernarbeiderne. At enkelte grupper hadde oppnådd store tillegg førte til at disse gruppene kunne få heva sitt lønnsnivå, mens andre grupper ble hengende etter lønnsmessig. Dette ble diskutert på klubbstyremøtet 30.12.76:

"Man fikk også en diskusjon om dette med tillegg for forskjellige ulemper og om det var riktig at det ble gitt så mye tillegg og om ikke dette ville ha innvirkning på lønnsnivået generelt. Man var enig om at dette burde drøftes nøye i klubbstyret og at man kanskje burde sette ned en komite til å se på disse problemene." ⁴⁹⁷

Det er helt klart at noen grupper som sveisere, rørleggere, brennere og platearbeidere gjennom de økte tilleggene fikk hevet sitt generelle lønnsnivå, spesielt gjalt dette sveisere. I forhold til den lønnspolitiske linja VK tidligere hadde fulgt var dette en dreining vekk fra den. Tidligere tok VK ut en økning i lønn som en økning i timefortjenesten. I 1975 - 76 dreier dette over mot at VK tar ut stadig mer i form av ulempetillegg som fører til en større differensiering innen arbeiderkollektivet. Som sitatet over viser fryktet de gruppene som ikke fikk tilleggene at siden det gikk så mye ut i tillegg på enkelte grupper ville dette få konsekvenser for det generelle lønnsnivået. At bedriften ga så mye i tillegg til f.eks sveiserne var nok ikke bare begrunnet med de ulempene denne gruppa fikk i offshoreproduksjonen, men også i ønsket om at denne gruppa lønnsmessig skulle bli mer attraktiv. Arbeidsmarkedet for sveiserne var meget stramt og turn overen relativt høy slik at bedriften ønsket å bruke lønna som et middel til bedre rekruttering og stabilitet.

Ved tariffoppgjøret i 1977 reagerte fagbevegelsen svært sterkt på at NAF ville bidra med så lite i det samordna kombinerte oppgjøret. I en pressemelding fra NAF etter at LO hadde begjært meklingen brutt ble deres standpunkt klargjort:

"Av de 9% (som LO krevde) vil bedriftene bære 2/3, eller 6%, *som den gjennomsnittlige årsinntekten vil stige med selv om det ikke gis ytterligere tillegg* (uthev. TH). Er det da urimelig at myndighetene, som på egenhånd har lovet det LO nu krever, selv bærer de resterende 3% for å oppfylle sine egne løfter?"

og begrunnelsen var "det enhver må kunne se, nemlig at vårt næringsliv er i vanskeligheter fordi vårt omkostningsnivå er blitt så høyt at vi ikke er konkurransedyktige." ⁴⁹⁸

⁴⁹⁷ Protokollen fra klubbstyremøtet 30.12.76, sak 1 Skifttillegg og arbeidstid.

⁴⁹⁸ NAF pressemelding 8.3.77, "Tariffrevisjonen 1977".

Det er klart at de voksende problemene i norske bedrifter gjorde at forhandlingsklimaet mellom partene ble hardere. Reaksjonene på NAFs steile holdning i forhandlingene var sterke også blant medlemmene i VK på SV. Styret i VK vedtok på klubbstyremøtet 17.3.77 å sende ut en pressemelding om VKs syn på NAFs manglende forhandlingsvilje. Her heter det blant annet:

"Prinsippet om kva oppgjersform som skal veljast er ikkje fastlåst i LO, men med utgangspunkt i den negative konjunkturståa vi har hatt og har, så har arbeidstakarane i Noreg denne gongen akseptert eit samla kombinert oppgjør. Ein har også akseptert eit svært så moderat lønnskrav. Så slår bomba ned. Norsk Arbeidsgjevarforening nektar å ta del i oppgjeret, og meiner, iallefall slik vi ser forstår det, at enten må lønnstakarane godta ingenting, eller så må staten bere alle utgifter ved dette oppgjeret. Tilbudet er i alle fall 0 ... Norsk Arbeidsgjevarforening driv etter vårt syn rein provokasjon mot dei andre partane i oppgjeret, ... Skal Norsk Arbeidsgjevarforening fortsettje med sitt høge og farlege spel så vil dette truleg få konsekvenser for lønnsfattakarane sin haldning til kombinerte oppgjersformer." ⁴⁹⁹

Gjennom regjeringas aktive deltakelse ble situasjonen likevel avklart og partene kom til enighet. I riksmeklingsmannens forslag som ble godtatt av partene, måtte regjeringa yte mye. Både personbeskatninga og bedriftsbeskatninga ble senka som følge av oppgjøret. Samtidig som regjeringa forplikta seg til ikke å bruke prisstopp i avtaleperioden og at ikke statens utgifter i forbindelse med oppgjøret skulle dekkes inn gjennom økte skatter og avgifter. ⁵⁰⁰ I avtalen ble det også avgitt en erklæring om lønnsglidningen hvor det heter: "Hovedorganisasjonene er derfor enig om at det er viktig at lønnsglidningen ikke undergraver *de mål for pris og kostnadsutviklingen* (uthev. TH) som har vært av avgjørende betydning for inntektsoppgjøret."

I forhandlingene mellom LO og NAF stod NAF svært steilt på at lønnsglidninga måtte begrenses, med den begrunnelsen at Norges konkurransevne overfor utlandet ville svekkes dersom det ikke ble satt sterke begrensninger på lønnsglidningen. Oppgjøret var det første hvor NAFs nye lønnspolitiske strategi ble gjennomført i forhandlingene. Et av de viktigste måla i denne strategien var å

⁴⁹⁹ VK SV pressemelding 17.3.77, "Tariffoppgjøret 1977".

⁵⁰⁰ Riksmeklingsmannens forslag til avtale ved meklingen i tariffoppgjøret 1977, datert 5.4.77. Punkt 6, s.4 og 5.

få lønnsglidninga ned på et så lavt nivå som mulig. I de beregningene som lå til grunn for inntektsoppgjøret var lønnsglidningen i gjennomsnitt satt til 2%.⁵⁰¹ Etter oppgjøret sendte NAF ut et skriv til medlemsbedriftene hvor det blant annet het:

"Vi understreker at lønnsglidningen overfor (på 2% TH) er et *forventet gjennomsnitt* for hele industrien ikke er bindende for bedriften og heller ikke slavisk kan legges til grunn ved de interne lønnsforhandlinger. Imidlertid bør prognosene for den gjennomsnittlige lønnsglidning i 1977 være et *vesentlig argument* (Uthev. TH) under interne lønnsforhandlinger, ved siden av andre spesielle forhold som bedriftens økonomiske situasjon, produksjons- og produktivetsmessige forhold m.v. ... Under henvisning til overstående er det overmåte viktig at det nu gjøres en alvorlig innsats for å begrense lønnsglidning som ikke er produktivetsbetinget, slik at de mål for pris- og kostnadsutviklingen som har vært avgjørende for inntektsoppgjøret, ikke blir undergravet."⁵⁰²

NAF understreka sterkt overfor sine medlemsbedrifter at lønnsglidninga måtte begrenses.

Beskjefigelsessituasjonen ved SV ved inngangen til 1977, var ikke oppløftende. Situasjonen blir oppsummert slik i et brev fra VK til NJ&MF 17.1.77:

"De arbeidene vi nå gjør for Phillips (Albueskjell), Shell/Andoc (Dunline) og Statoil/Mobil (Statfjord) regnes ferdige fra vår side innen månedskifte april/mai d.å. Dersom intet uforutsett oppstår, vil vi med sikkerhet få beskjefigelsesproblemer i nevnte periode (april - september/oktober TH). Under forutsetninger av at de nye kontraktene med Shell (Brent C og Cormorant A) går i orden, vil vi normalt kunne påregne start på disse på høstparten i år ... Fra VKs side har vi bl.a. foreslått at man i størst mulig utstrekning benytter den kritiske perioden til: bedriftsintern opplæ

⁵⁰¹ MVL sirkulærskrivelse "Tariffoppgjøret 1977 - lønnsglidningen". Sirkulæret er datert 13.5.77 og det er adressert til "ansvarlig leder".

⁵⁰² Ibid.

ring/omskolering, sysselsetting basert på intensivt vedlikehold og miljømessige utbedringer av produksjonsverkstedet og omstruktureringstiltak med sikte på å gjøre arbeidsplassen mer egnet for offshoreproduksjon."

Ved inngangen til 1977 var faren for at deler av arbeidsstokken måtte permitteres i sommermånedene overhengende. Situasjonen bedret seg utover vinteren og blir oppsummert slik i SVs årsrapport for 1977:

"Utsiktene for 1977 var ikke de beste da en heller stor del av vår kapasitet (20% av operatørtimene TH) var ubelagt. Etter hvert ble noe solgt, men til lave priser. Samtidig øket arbeidsomfanget en del på eksisterende og gode ordrer. Dette, sammen med store kostnadsreduksjoner, har gitt et økonomisk resultat som i dagens situasjon må karakteriseres som tilfredsstillende." ⁵⁰³

I de kritiske månedene fikk verftet nok ordrer inn til å sysselsette sine egne ansatte, mens antallet leiearbeidere ble dramatisk redusert. Etter at ordrene på Brent "C" og Cormorant "A" gikk i orden hadde verftet sikret seg arbeid til sommeren 1978. Og innen den tid regnet både ledelsen og VK at oppdragene på Statfjord "B" var tildelt. Og mulighetene for å få kontrakter her var "meir enn gode" mente klubbformannen, Aksel Kloster, i klubbavisa jula 1976. Tross dystre utsikter ved inngangen av året ble 1977 et godt år for verftet og ledelsen så lyst på fortsettelsen.

Den ettårige produktivitetsavtalen løp ut i oktober. Kravene som VK stilte ved disse forhandlingene var høye i forhold til de "begrensninger" det sentrale lønnsoppgjøret hadde satt for lønnsglidningen (2% mot et krav fra VK om 9,0% for en fagarbeider med topplønn). Allerede 1.april fikk VK medlemmene kr 0,40 per time i henhold til avtalen fra 1976. Etter noen forhandlingsmøter ble klubbstyret innkalt for å ta stilling til et tilbud fra ledelsen. Kloster la fram resultatet slik:

⁵⁰³ Årsrapport SV 1977, s.4 og 5.

Krav	Tillegg
Øretillegg som hevet gjennom-snittet med kr. 2,50. Bedriften overtar utgiftene til medsinkassa og gruppe-livsforsikringen. Skifttillegg for vaktene. Topp fagarbeiderlønn for alle etter 12 år ved bedriften.	Øretillegg som hevet gjennom-snittet med kr. 1,70. Tilskudd til medisinkassen på kr. 50.000. Ordning med skifttillegg for vaktene.

I tillegg var forh.utv. villig til å inngå en ettårig avtale.⁵⁰⁴ Kravet om å få alle inn på topplønn etter 12 år ved bedriften, ble kjørt fram også ved dette oppgjøret. Tilbudet ble enstemmig forkastet og klubbstyret anbefalte medlemsmøtet å gjøre det samme. Sett i forhold til de 78 ørene tariffrevisjonen gav i generelt tillegg lå både krav og tilbud høyt. Medlemsmøtet forkastet også tilbudet og vedtok at dersom ikke nye forhandlinger førte fram så skulle hovedorganisasjonene koples inn. Og forhandlingene kjørte seg fast slik at hovedorganisasjonene ble koplet inn i forhandlingene.⁵⁰⁵ Også etter at disse var kopla inn var det vanskelig for partene å komme videre i forhandlingene. VK gikk da til det skritt å si opp den lokale produktivitetsavtalen. I et brev til ledelsen blir det gitt denne beskrivelsen av situasjonen på verftet:

"Vi vil i den forbindelse sterkt gi uttrykk for at tillitsmennene på Stord Verft A/S er innstilt på å følge de formelle spilleregler under disse forhandlingene. Stemningen blant de ansatte er imidlertid såpass trykknede at vi likevel sitter igjen med en følelse av at vi er i ferd med å misse kontrollen. De ansatte ble på medlemsmøtet i går, og på de påfølgende orienteringsmøter, helt klart gjort oppmerksom på ulovlighetene ved eventuelle aksjoner."⁵⁰⁶

⁵⁰⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 4. og 5.10.77, sak Produktivitetsforhandlinger.

⁵⁰⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 18.10.77, sak 1 Produktivitetsforhandlingene.

⁵⁰⁶ Brev fra VK til bedriftsledelsen 21.10.77, "Oppsigelse produktivitetsavtale".

At det ikke bare var tomme trusler i brevet viser dette sitatet fra protokollen tre dager seinere:

"Formannen orienterte om den sit-down aksjon som hadde vært dagen før, og at forh.utv. hadde blitt kalt til ledelsen da aksjonen var i gang med besjed om at de måtte få arbeidet i gang igjen. Forh.utv. hadde gjort ledelsen klar over at de ikke hadde noen tro på at de det ville klare uten at ledelsen kom med et nytt tilbud." ⁵⁰⁷

Disse aksjonene kom neppe som noen overraskelse på klubbstyret. Aksjonene ute fortsatte og dagen etter det refererte møtet over hvor ledelsen krevde at forh. utv. fikk arbeidet i gang igjen, ble det gjennomført en times sit-down streik. Forhandlingene kom igang igjen og VK fikk et tilbud fra bedriften om et tillegg som ville gi et gjennomsnittlig tillegg på kr 2,20 per time. Men bedriften forutsatte da en viss differensiering innen systemet, de var villige til å gi kr 2,50 til klasse 3 mens klasse 1 og 2 fikk kr 1,75. I forhold til tilbudet fra ledelsen hadde klubbstyret "store betenkligheter med den store forskjellen som var mellom klasse 2 og 3." ⁵⁰⁸

Klubbstyret mente derfor "at forhandlingene skulle fortsette." ⁵⁰⁹ I de videre forhandlingene var det lite bevegelse i partenes standpunkter. Bedriftens forhandlere, Per Faste Moe og Harald Lindeflaten, valgte da å trekke seg fra forhandlingene. Bedriftens nye forhandlere økte ramma på tilbudet med kr 0,10 og minsket kravet om differensiering mellom klasse 2 og 3. Dette tilbudet ble av forh.utv. anbefalt godtatt av klubbstyret. Både klubbstyret og medlemsmøtet godtok etter dette tilbudet. ⁵¹⁰ Ved dette oppgjøret ble det differensiert mellom de tre klassene, dvs at de fikk forskjellige tillegg.

⁵⁰⁷ Protokollen fra klubbstyremøtet 24.10.77, sak 1
Produktivitetsforhandlingene.

⁵⁰⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 31.10.77, sak 2
Produktivitetsforhandlingene.

⁵⁰⁹ Ibid.

⁵¹⁰ Protokollene fra klubbstyremøtet 8.11.77, sak 2
Produktivitetsforhandlinger, og medlemsmøtet 10.11.77, sak 2
Produktivitetsforhandlinger.

VK og SV inngikk også en ny produktivitetsavtale. Det bærende punktet i avtalen var punkt tre hvor det heter:

"Under forutsetning av at erfaringene med denne avtale er positive og under forutsetning av at bedriftens økonomiske situasjon og konkurranseevne tilsier det, kan det hvert år tas opp forhandlinger om et lønnstillegg per 1.10. Tillegget størrelse avgjøres av produktivitetsutviklingen, konjunktorene og lønnsutviklingen i andre bedrifter det er naturlig å sammenligne seg med. Et eventuelt tillegg kan entes gis likt til alle som omfattes av lønnssystemet, eller det kan fordeles forskjellig på de ulike lønnsgrupper." ⁵¹¹

I dette punktet av avtalen ble det definert: a. hva som avgjør om forhandlinger kan innledes, b. hva størrelsen på tillegget skal fastsettes i forhold til, c. hvor ofte forhandlinger kan innledes og når og d. hvordan tilleggene kan fordeles på de som omfattes av avtalen. En må her merke seg at avtaleperiodens lengde øker til et år og at det i avtaleteksten står at tillegget kan differensieres.

De mange tilleggene som de forskjellige gruppene kunne oppnå ble det ikke gjort noe med i forbindelse med den nye produktivitetsavtalen. I løpet av 1977 ble forsøkt å innføre flere tillegg. I forhandlinger med ledelsen fikk forh.utv. i stand en avtale i august 1977 om en utvidelse av grunnlaget for varmetillegget. Tidligere ble varmetillegget gitt for arbeid i lukka rom med forvarmingstemperatur på stålet over 100 grader. I den nye avtalen kom arbeid på forvarma stål utenom de lukka rommene også inn som en ulempe det ble gitt tillegg for. Avtalen definerte disse områdene, men det ble også gitt åpning for en viss vurdering fra formannens side om tillegget kunne gis i andre tilfeller. Tillegget for dette arbeidet skulle være kr 5,00 per time. Det kom også en forespørsel fra rørsveiserne om et tillegg for ASME-G6 sertifikatet. Behandlinga av denne saken ble utsatt "til komiteen som skal behandle lønnssystemet har avgitt sin innstilling." ⁵¹²

⁵¹¹ Fra produktivitetsavtalen mellom SV og VK 7.11.77, punkt 3.

⁵¹² Protokollen fra klubbstyremøtet 29.3.77, sak 16 Nye skriv og saker.

At lønnspolitikken til VK ble debattert ute i de forskjellige gruppene er åpenbart. Det kom også innspill som kritiserte den linja som VK fulgte. I julenummeret 1977 het det i et innlegg at:

"Ved siste interne lønnsoppgjør ble avstanden mellom trinnene gjort større, da med det formål (uttalt fra bedriftsledelse og fag) å gjøre fagarbeid mer attraktivt ... I de to årene jeg har vært med i klubbstyret som tillitsmann har jeg bare støtt på noen få tilfeller hvor heving av lønn som stimulerende faktor for rekruttering til spesielle jobber kan forsvares. Bortsett fra sveis har disse jobbene mer med ubekvemmelighet f.eks skitt, støv, lukt, høyde og varme å gjøre enn med fag. Jeg ser det utifra det arbeidet som foregår på bedriften i dag slik at en generell heving av faglønn på bekostning av lavere lønnede grupper ikke hjelper rekruttering til f.eks spesielle sveiseoperasjoner overhode. Etter min mening må disse og andre spesielle jobber premieres med lønn i den tid de blir utført, og når jobben er gjort går en tilbake til den timelønn som gjelder for vanlig arbeid i den gruppen vedkommende hører til. Jeg grunngir dette syn utifra et gammelt fagforeningsprinsipp som går på lik lønn for likt arbeid." ⁵¹³

Innsenderen var opptatt av å beholde det flate lønssystemet og belønne spesielle arbeidssituasjoner med tillegg så lenge arbeidet pågikk. I debatten om den lønnspolitikken klubben skulle følge var det spørsmålet om vektlegginga av disse tre komponentene som særlig ble debattert: a. det flate lønssystemet, b. differensiering av lønn mellom fag og ikke fag og c. bruk av tillegg.

Situasjonen ved SV ved inngangen til 1978 lignet mye på den en hadde ved årsskiftet 1976 - 77. Verftet hadde beskjeftigelse til månedsskifte april - mai, mens det for resten av året var for lite arbeide til å beskjeftige hele arbeidsstokken. Til forskjell fra 1977 hadde verftet ingen oppdrag det ble forhandlet om, ved inngangen til det nye året. I årsrapporten for 1977 ble utsiktene fremover vurdert slik:

⁵¹³ Klubbavisa jula 1977, s.21-22.

"Hvis det heller ikke skulle dukke opp andre oppdrag meget raskt vil det i 2.halvår bli vanskelig å opprettholde full sysselsetting. Beskjeftigelsen vil i så fall være avhengig hvor mange som skaffes arbeid offshore. På noe sikt er det Statfjord "B" som er interessant, men i beste fall vil den gi ubetydelig verkstedarbeid i 1978." ⁵¹⁴

I motsetning til i 1977 klarte verftet bare i liten grad å fylle ordrebøkene for 2.halvår. Dette førte til at det allerede i august ble permittert både operatører og funksjonærer. Utover høsten økte antallet permitterte og denne prosessen ble aksellert da den katastrofale avgjørelsen for SV, om å gi Rosenberg Verft i Stavanger oppdraget med Statfjord "B"- plattformen ble tatt 2.oktober. Hele organisasjonen ved verftet var så godt som 100% sikre på at SV ville få dette oppdraget. Avgjørelsen kom overraskende på de fleste og i kjølvannet av den kom det opp en følelsesladet offentlig debatt om årsakene til at Rosenberg fikk oppdraget. Den harde realiteten for mange operatører var å bli permittert. Det som før ble sett på som "noe som bare hente andre" var nå blitt en realitet.

Ved hovedoppgjøret i 1978 støttet VK ved SV den oppgjørsformen som ble valgt. Hovedkravet fra LO var for første gang på 70-tallet ikke en økning i den disponible reallønna, men et krav om å opprettholde den. Regjeringa var i ferd med å legge om sin økonomiske politikk og var ikke i like sterk grad som tidligere innstilt på å yte noe under oppgjøret. Oppgjøret ga ikke NJ&MF og MVL særlige åpninger i de forhandlingene som skulle skje forbundsvis innenfor rammene trukket opp av LO og NAF. Resultatet ble en økning av timefortjenesten på kr 0,45 og en heving av skifttillegga og smusstillegget. Dette var beskjedne tillegg for operatørene på SV. Skulle kjøpekraften opprettholdes måtte det tas ut relativt høye økninger på den enkelte bedrift.

Situasjonen til SV var vanskelig etter ferien fordi de store oppdragene på Cormorant "A" og Brent "C" var avsluttet. På tross av verftets vanskelige situasjon og permitteringene var en optimistisk på lang sikt. Både ledelsen og VK regnet med at permitteringene ble kortvarige fordi avgjørelsen om Statfjord "B" skulle tas i månedskifte september/oktober med byggestart rundt årsskiftet. I verste fall, mente de, måtte bedriften permittere folk i perioden august - desember. Mulighetene for at en kunne ta inn igjen de permitterte etter at verftet hadde fått kontrakten var stor. Og permitteringene kunne da begrenses til å omfatte enda færre enn de opprinnelige planene tilsa. Dessuten var VK og bedriftsledelsen enig om et betydelig opplærings/omskoleringsprogram slik at

⁵¹⁴ Årsrapport SV 1977, s.5.

bedriften skulle stå bedre rustet til oppdraget med Statfjord "B". Sjøl etter at dette programmet ble gjennomført regnet en med at det ville være behov for et høyt antall leiearbeidere.

VK regnet med at mulighetene for å ta ut betydlige lokale tillegg var tilstede også i 1978. De lokale forhandlingene skulle føres per 1.10.78. Og i løpet av forhandlingene regnet en med at oppdraget på Statfjord "B" var i havn. Forhandlingssituasjonen ville i så fall bli meget gunstig. Imidlertid var den økonomiske situasjonen for landet blitt så vanskelig at regjeringa satte i verk en lønns- og prisstopp fra 12.september og denne skulle vare ut hele 1979. Dette ble klart i månedskifte august - september, men til liten nytte for VK. Loven skulle ikke behandles i Stortinget før i oktober, men Regjeringa gjorde det klart at den ville få tilbakevirkende kraft fra 12.september. Loven ble tolka slik at den: "ikke forbyr forhandling om regulering av lokale særavtaler som har utløp før 12.september, eller hvor det ble satt fram krav før 12.september, der avtalen ikke har spesiell utløpstid." ⁵¹⁵ For VK på SV som hadde en avtale som gikk ut 1.oktober, ble det derfor satt bom for forhandlinger siden avtalen løp ut etter fristen. VK kunne tidligst regne med nye lokale forhandlinger på nyåret 1980. De siste forhandlingene hadde foregått i oktober/november 1977 slik at lønnsstoppen førte til en pause på 2 - 2 1/2 år i de lokale forhandlingene.

Lønn og arbeidsprosesser.

Etter at verftet omstilte seg til offshoremarkedet endra som arbeidsprosessanalysen viste, arbeidsoperasjonene seg for mange av faggruppene. At bredden i fagene ble mindre utvikla skarpere fagskiller. Dette førte til den enkelte gruppa i sterkere grad enn tidligere kunne fremme krav om forbedringer utelukkende for sin egen gruppe. Den sterkere hierarkiseringa innen fagene førte til at det ble mulig med større differensiering innen fagene. Spesielt sveiserne var pådrivere i denne prosessen. De stilte krav om sertifikattillegg, varmetillegg og økt bruk av smusstillegg. Den sterkere hierarkiske oppdelinga av faggruppene medførte at det ble fremmet krav om å skille sterkere lønnsmessig mellom fag- og hjelpearbeiderne. Resultatet av den lønnspolitikken VK førte i den første offshoreperioden var at enkelte grupper fikk en bedre lønnsutvikling enn andre fordi disse gruppene kunne oppnå diverse tillegg. Dette gjalt spesielt sveiserne og brennere, men også rørleggerne og platearbeiderne. Men skillet mellom fag- og hjelpearbeidere så ikke ut til å øke. Tabellen under viser hvordan minstelønna utvikla seg i forhold til topplønna i denne perioden.

⁵¹⁵ Jern og metallarbeideren nr.10/78, s.1.

Tabell 37. Minstelønn i prosent av topplønn 1975 - 78.

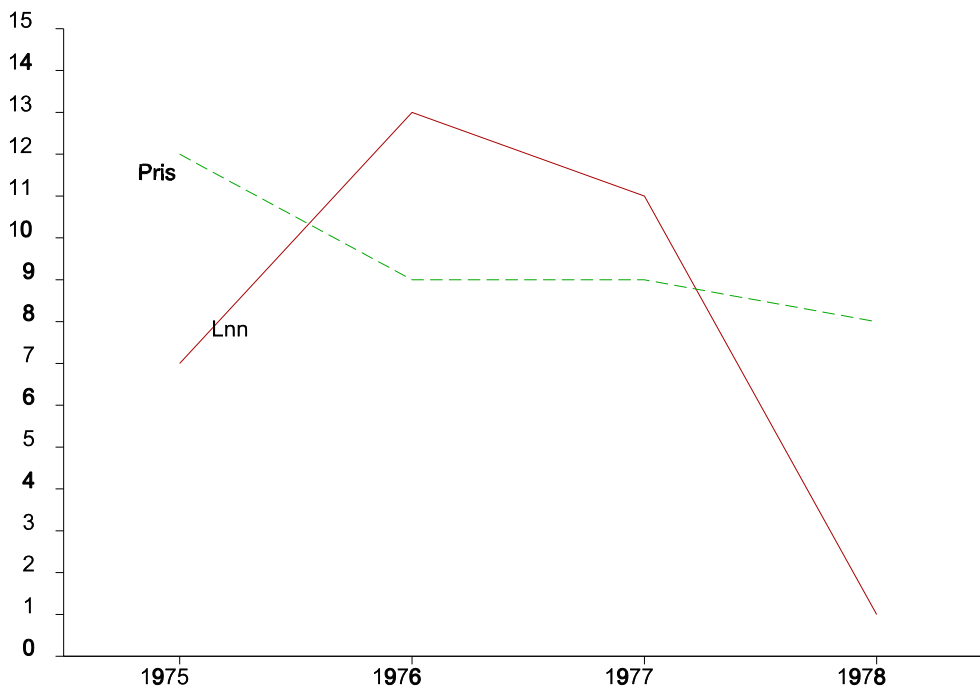
1975	1976	1977	1978
89,7	90,3	89,1	89,3

Kilde : Intern lønnsstatistikk SV.

Minstelønna hadde imidlertid siden fastlønnsavtalen ble inngått mellom VK og SV, utgjort en stadig større prosentvis andel av topplønna. I denne perioden stopper denne utviklinga opp. Tidligere ble denne utviklinga sikra gjennom å gi like tillegg til alle operatørene. I denne perioden slår kravet om om å skille mellom fag- og hjelpearbeidere i gjennom i den grad at denne utviklinga stanser. Dette skjer gjennom enn viss differensiering av tilleggene ved de lokale forhandlingene. Imidlertid var det bare i 1977 at det ble differensiert i timefortjenesten mellom de forskjellige klassene i lønssystemet. Men dette var nok den stigende tendensen stoppet opp og ble satt noe tilbake. Den mest iøyenfallende forskjellen på VKs lønnspolitiske linje før og etter omstillinga er den økte bruken av tillegg. Mens verftet ennå bygde båter var det bare mulig for jernarbeiderne å oppnå få og små tillegg. Dette endrer seg med omstillinga. Antallet tillegg stiger raskt og størrelsen på tilleggene øker. Det er også en klar profil på hvilke grupper som fikk nye godt av disse nye tilleggene. Spesielt sveiserne ble tilgodesett, men også de andre tradisjonelle fagene fikk fordeler med de nye tilleggene. Endringene i arbeidsprosessen som omstillinga til offshoremarkedet førte med seg, var også med på å endre VKs lønnspolitikk.

For å følge SV-operatørenes lønnsutvikling i denne perioden har jeg laget diagrammet under. Her kommer den nominelle lønnsutvikling for en fagarbeider med topp lønn og prisstigninga fram.

Diagram 4. Prosentuell Inns- og prisutvikling 1975 - 1978



Kilde: Intern Innsstatistikk og Statistisk rbok 1987

NÅR CONDEEP-DEKKET SKAL BYGGES: BEHOV FOR 400-600 "FREMMEARBEIDERE"

Tidlig på 70-tallet var SV i den situasjonen at de manglet arbeidskraft. Det var derfor nødvendig for verftet å prøve å ta inn flere folk eller leie inn personell fra andre firmaer. Arbeidsmarkedet var stramt og SV klarte ikke å rekruttere nok folk fra arbeidsmarkedet i Norge. Situasjonen var den samme hos leiefirmaene som for SV, de manglet folk. Da SV ikke klarte å rekruttere nok folk hverken i arbeidsmarkedet eller hos leiefirmaene ble de tvunget til å forsøke å rekruttere folk fra andre land. Representanter fra verftet foretok flere turer til England for å rekruttere folk derifra til SV. At denne typen rekruttering ikke ga de forventede resultatene viser denne overskriften i Jern og Metallarbeideren 1/72 "*Britene på Stord verft en fiasko - bare to igjen av*

27". VK hadde med en representant på den først verveturen til England, men seinere avlo VK å sende med en representant fordi "dette ikke hadde noen hensikt." ⁵¹⁶

VK deltok aktivt i de vervekampanjene som SV hadde for å skaffe folk til verftet fra det norske arbeidsmarkedet. De arbeidet for at verftet skulle føre en mer aktiv og utadretta rekrutteringsvirksomhet. Derimot var VK i mot bruk av leiearbeidere og leiefirmaer. Disse firmaene fikk arbeid der den ordinære arbeidsstokken ikke klarte å få arbeidet unna til rett tid. De kunne derfor ta seg godt betalt for de tjenestene de solgte til de etablerte bedriftene. Som regel tok heller ikke disse firmaene på seg opplæringsoppgaver gjennom å ansette lærlinger. De rekrutterte ferdig utdanna fagarbeidere eller erfarne hjelpe- og spesialarbeidere. Operatørene i slike firma tjente ofte langt bedre enn de ville gjort dersom de hadde fortsatt i den bedriften de var opplært i. Hele fagbevegelsen gikk derfor i mot bruk av leiefirmaer. Presset fra fagbevegelsen resulterte i at Stortinget i 1972 vedtok en lov som regulerte leiearbeidervirksomheten. Heller ikke arbeidsgiverne ønsket leiefirmaene velkommen. Direktør i MVL Joachim Rønneberg tok på et møte høsten 1974:

"avstand fra virksomheten til leiefirmaene, fordi disse ikke løser behovet for arbeidskraft, snarere tvert om. De driver selv ingen form for opplæring av sine ansatte og tapper industrien for arbeidstakere som industrien har investert i." ⁵¹⁷.

Etter en topp i desember 1971 avtok bruken av innleid personell rask på SV.

Hvilken virkning hadde omstillinga på behovet for leiearbeidere?

Etter at SV fikk oppdraget med Statfjord "A"-plattformen ble det raskt klart at det var nødvendig med mer folk i produksjonen enn det SV rådde over. Årsakene til dette lå både i utbygningsfilosofien til oljeselskapene med igangsetting av produksjonen før detaljplanene var klare og i den sterke graden av komprimering av byggeoppdraget i tid. Men også endringene i arbeidsprosessene på verftet var årsak til den økte innleien av folk. Akergruppa hadde bak seg et vellykka byggeprosjekt på en liknende Condeeplattform ved Vindholmen Verft i

⁵¹⁶ Jern og metallarbeideren nr.1/72, s.16.

⁵¹⁷ Jern og metallarbeideren nr.10/74, s.4.

Arendal, og i planfasen kunne en trekke veksler på det. Likevel rådde det stor usikkerhet om hvor mange folk som måtte leies inn for at byggearbeidene skulle være ferdige til rett tid. I protokollen fra styremøtet i SV 25.4.75 ble dette prtokollert:

"Antallet personer som må skaffes hus er ennå ganske ubestemt, men en regner med at i allefall 150 a 250 personer må skaffes hus. Administrasjonen hadde latt utarbeide en reguleringsplan for montering av midlertidige hybelhus for ca 400 mennesker i Naustvågen. En ble enig om foreløpig å begrense oppførelsen av hus til vel 100 mann."

I august anslo VK i et brev til Stord kommune, at behovet for leiearbeidere trolig ville ligge fra 400-600.⁵¹⁸ På bakgrunn av de erfaringer klubben ved Vindholmen Verft hadde etter å ha bygget en lignende plattform satte VK fram en oversikt over tiltak som de ønsket gjennomført i forbindelse med overgang til produksjonen av Condeepen. Blant disse punktene var disse: a. Alle utenlandske arbeidere avkreves tariffavgift på 90% av gjeldende medlemskontigent i NJ&MF, b. en person med språklig kompetanse stilles til disposisjon, c. Fremmedarbeidernes tillitsmenn skal være kontaktledd mellom VK og sine ansatte, d. Verne og miljøarbeid for alle kategorier arbeidere underlegges de gjeldende regler ved SV. Det forutsetter et hovedverneombud på heltid og e. VK holdes løpende orientert om arbeidstid og fortjenester for alle leiearbeidere.⁵¹⁹ VK tok også initiativet til opprettelsen av et kontaktorgan mellom kommunen, SV, representanter for fremmedarbeiderne og VK. VK og SV forhandlet seg fram til en avtale om diverse forhold i forbindelse med offshorevirksomheten på bakgrunn av brevet VK sendte SV.

Den prinsipielle holdninga til bruk av leiearbeidere endret seg ikke i VK. I brevet til Stord kommune heter det at:

"Verkstedklubben er innstilt på at dette med fremmedarbeidere i en slik størrelsesorden ikke må gjenta seg ..."⁵²⁰

VK anså bygginga av Statfjord "A" som et enestående oppdrag når det gjalt bruken av innleid arbeidskraft. Også på sentralt hold ble det inngått en avtale

⁵¹⁸ Brev fra VK til Stord kommune 24.8.75, "Leiearbeidere".

⁵¹⁹ Brev fra VK til SV 23.6.75, "Leiearbeidere".

⁵²⁰ Brev til Stord kommune 24.8.75, op.cit.

omkring utleiefirmaenes virksomhet. NJ&MF og MVL inngikk i april 1975 en avtale som hadde til hensikt å forhindre at reine utleiefirmaer fikk innpass på de etablerte arbeidsplassene. I avtalen stod det blant annet:

"a. Tillitsmennene skal det konfereres med før avtale om entreprise inngås, b. Firmaer uten egen administrasjon og egen produksjon på fast forretningssted skal ikke benyttes og c. Entreprisen bør ikke gis til firmaer hvis arbeidstakere får utbetalt en timefortjeneste som vesentlig overstiger bedriftens egne ansatte. Firmaene må holde seg til NJ&MF kost-, losji- og bortegodtgjørelse." ⁵²¹

Gjennom den lokale avtalen og den sentrale avtalen fikk klubben definert en rekke nye arbeidsområder i forbindelse med bruk av leiearbeidere og leiefirma. VK skulle ha oversikt over de leiefirmaene som ble brukt og i samarbeid med bedriften påse at de oppfylte de kravene den sentrale avtalen påla leiefirmaene. I den lokale avtalen påla klubben seg sjøl en rekke oppgaver med å holde oppsyn med firmaer og ansatte. I tillegg ble VK bindeleddet mellom de ansatte i leiefirmene og NJ&MF. Styrken i tillitsmannsapparatet i leiefirmaene varierte sterk og VK ble i mange tilfeller trukket inn i konflikter mellom ansatte og ledelse i leiefirmaene.

Styret i SV ble raskt klar over at losjikapasiteten var for liten og på styremøte i september 1975 ble det gjort vedtak om hybelkapasiteten måtte økes, men "styret begrenset antall hybelboende operatører, såvel nordmenn som utlendinger, til 450 mann." ⁵²² Utover høsten 1975 innvilget VK en stadig strøm av dipensasjonssøknader fra bedriften om bruk av ytterligere flere leiefolk. På klubbstyremøte 9.1.76 møtte administrerende direktør Arne van der Hagen og personalsjef Harald Lindeflaten for bedriften for å orientere om produksjon og bemanningssituasjonen:

⁵²¹ NJ&MF sirkulære 26/75 "Utleiefirmaers virksomhet", datert 22.4.75.

⁵²² Protokollen fra styremøtet SV 26.9.75, sak 6.

"Vi var tidlig klar over at vi ikke kunne klare dette aleine og "taket" på fremmedarbeidere ble satt til 450. Slik situasjonen er i dag vil nok ikke dette holde, sa Hagen, og bedyret en ny opptrapping av leiefolk. Han understreket behovet for nye boplasser, og gav uttrykk for at det var visse sjangser for å få leie "Leda" (et losjiskip TH) eller kjøpe den." ⁵²³

I et brev til NJ&MF 24.februar 1976 heter det at: "ut fra det vi vet i dag grunn til å tro at tallet på leiefolk maksimalt vil komme til å ligge på et sted mellom 700 og 800." ⁵²⁴ Allerede på klubbstyremøtet 10.3.76 slo Arne van der Hagen fast at:

"Pr. i dag har vi følgende kapasitet av tilført arbeidskraft: Leieren på Kjøtteinståa og Leda tilsammen hadde kapasitet på 700 mann. Behovet etter de siste korrigererte planer ca 200 nye....For å losjere 200 mann har vi leiet "Kronprinsesse Martha" (80 mann) og "Vikingfjord" (100 mann). Disse to båtene vil bli lagt på hver side av "Leda"."

SV hadde en prekær mangel på losjimuligheter for leiearbeiderene og den enkleste løsningen var derfor losjiskip som kunne tas i bruk så snart de ankom SV. I september var tallet på gjestearbeidere på SV oppe i 2113 mann. ⁵²⁵ I et brev til bedriften datert 2.9, skriver klubbformannen Aksel Kloster:

"Inntaket av stadig nye gjestearbeidere gjør losjiforholdene mer og mer prekær. Vi står således over for det faktum at folk blir flyttet sammen i en og samme lugar, samtidig som ukurante lugarer blir tatt i bruk. Selv om denne situasjonen var uforutsatt, fritar det oss ikke for ansvaret for en hurtig utbedring av disse forholdene. Vi vil derfor med dette appellere

⁵²³ Protokollen fra klubbstyremøtet 9.1.76, sak 2 Orientering omkring produksjonen og bemanningssituasjonen.

⁵²⁴ Brev fra VK til NJ&MF 24.2.76, "Leiefirmaer/ fremmedarbeidere".

⁵²⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 2.9.76, sak 4 Orientering og diskusjon om ordre- og bemanningssituasjonen.

til bedriften om at man nå prioriterer losji, sanitær- og gardrobeforholdene, og at man samtidig meget nøye vurderer behovet for inntak av nye folk." ⁵²⁶

I løpet av perioden mars - september hadde antallet leiefolk steget fra ca 700 til ca 2100, dvs en tredobling i løpet av 6 måneder. Som sitatet over viser så hadde SV ikke ledig losjikapasitet i mars, slik at økningen av losjikapasiteten måtte skje i samme periode. For VK ble det en viktig arbeidsoppgave å sørge for, i samarbeid med arbeidstilsynet, at kvaliteten på de nye boenhetene holdt mål. Men: "Som De (A.Kloster - klubbformann VK/SV) fremholder i Deres brev har arbeidstilsynet ikke egne regler for husvære for tilsatte i en bedrift, heller ikke for gjestearbeidere eller for anleggsarbeid." ⁵²⁷

Arbeidstilsynet brukte: "Arbeidsmannsforbundets sine retningslinjer for hvordan en boplass skulle være eller hvordan en lugar eller rommet skulle være innreda." ⁵²⁸

Blant annet stilte disse reglene krav om dagslys og dette førte til at blant annet innerlugarer i losjibåtene ble stengt. ⁵²⁹ At boforholdene ikke kan ha vært de beste på tross av VKs, arbeidstilsynets og SVs anstrengelser for å bedre disse, viser denne beskrivelsen klubbformann Aksel Kloster ga av situasjonen i februar 1977: "Boforholdene (brakker, campingvogner og losjiskip) var ikke på langt nær tilfredsstillende. Man "trykte" folk sammen på de utroligste steder, og svært mange bodde meget dårlig." ⁵³⁰

⁵²⁶ Brev fra VK til SV 2.9.76, "Losjiforhold gjestearbeidere".

⁵²⁷ Brev fra Arbeidstilsynet - Direktoratet til VK 1.10.76, "Krav til husvære".

⁵²⁸ Intervju 15. Side A båndnr.70.

⁵²⁹ Intervju 15. Side A båndnr.80.

⁵³⁰ Brev fra VK til klubbene i AG 21.2.77, "Gjestearbeidersituasjonen på Stord".

Klarte VK med de redskapene de hadde å ha kontroll over leiearbeidernes situasjon?

I avtalen VK og SV hadde inngått om diverse forhold i forbindelse med offshorevirksomheten, ble det spesielt strid om det punktet i avtalen som påførte de ulike firmaers ansatte organisasjonsplikt. Etter påtrykk fra MVL/NAF ønsket bedriften å fjerne dette punktet fra avtalen fordi det var i strid med paragraf 1 i hovedavtalen som slår fast retten til å organisere seg og retten til å være uorganisert. Etter en diskusjon i klubbstyret ble det vedtatt å meddele bedriftsledelsen: "at vi ikke finner det forsvarlig å fravike vår offshoreavtales punkt 3 om organisasjonsforhold. Verkstedklubben vil så sterkt vi kan be bedriften og MVL/NAF forstå oss i denne saken." ⁵³¹

Begrunnelsen styret ga for å beholde punkt 3 i avtalen var denne:

"Det har ved tidligere anledninger vist seg meget vanskelig, for ikke å si umulig, å tilskaffe ordnede forhold for firmaer som ikke har sine ansatte organisert. Med et fremmed/gjestearbeiderantall på i underkant av 2000 er vi helt avhengig av at disse har sine samarbeidsbevisste tillitsmenn/verneombud." ⁵³²

Denne saken ble også tatt opp på forbundsnivå. MVL ønsket at avtalen skulle endres eller fjernes helt. Arbeidsgiverne så på dette som en prinsippsak, noe dette utdraget fra et brev som NJ&MF sendte til VK på SV viser:

"Vi vil også få lov å gjøre oppmerksom på at direktør Rønneberg i Verkstedforeningen har hatt flere henvendelser til forbundet angående denne sak, i det presset fra Norsk Arbeidsgiverforening synes bare å øke på." ⁵³³

⁵³¹ Brev fra VK til SV 26.10.76, "Organisasjonsforhold".

⁵³² Ibid.

⁵³³ Brev fra NJ&MF til VK 25.11.76, "Organisasjonsforhold".

Etter en vurdering av saken i LOs juridiske avdeling, konkluderer LO advokat Karl Nandrup Dahl med at: "forbundet og Verkstedklubben bør være meget tilfreds dersom en oppnår Norsk Arbeidsgiverforenings godkjenning på den foreslåtte unntaksbestemmelse til punkt 3." ⁵³⁴

NJ&MF foreslo da for VK SV at de burde gjøre visse rettelser i avtalen slik at den lettere kunne godtas av MVL/NAF. Etter at saken var blitt behandla både i klubbstyret og på et medlemsmøte, sendte VK dette svaret til NJ&MF:

"Og vi er klar over at vi tariffrettslig kanskje ikke er på helt fast grunn, men så er vi også i en situasjon som aldri tidligere har vært lagt til grunn for vurdering av dette spørsmål. Ut fra Verkstedklubbens si vurdering vil det være av avgjørende betydning for Stord Verfts framtid å holde så organiserte forhold som mulig. Ut fra det som er nevnt finner vi *ikke å kunne gå inn for å forandre vår offshore avtale etter det forslag som er kommet fra LOs juridiske kontor og MVL (Uthev. TH).*" ⁵³⁵

Resultatet av denne striden ble faktisk at avtalen ble opprettholdt i sin opprinnelige form. Noe som var en seier for VK sin linje i striden.

Siden VK etter offshoreavtalen ble det organisasjonsleddet som leiearbeiderne ble knyttet til, fikk VK mange oppgaver de tidligere ikke hadde hatt. Blant de opptil 50 firmaene som opererte inne på verftsområdet, var ikke alle like seriøse i sitt forhold til de lover og regler som gjalt i arbeidslivet. VK måtte reagere mot "utsiling" av tillitsvalgte i leiefirmaene. ⁵³⁶ Tillitsvalgte som skapte problemer for enkelte firmaer ved å påpeke mangler, ble forsøkt fjernet. I andre firmaer var det ikke inngått tariffavtale, de ansatte var ikke organisert og ikke hadde de tillitsmann. ⁵³⁷ Ved å gå gjennom kontrakter til ansatte i enkelte av leiefirmaene avdekket VK store forskjeller i hva den enkelte fikk i ytelser i det samme firmaet. ⁵³⁸ Siden mange av leiearbeiderne som arbeidet ved SV, var fra utlandet måtte

⁵³⁴ Brev fra LO-advokat Karl Nandrup Dahl til NJ&MF 16.11.76, "Organisasjonsforhold i forbindelse med offshorevirksomheten - Stord Verft".

⁵³⁵ Brev fra VK til NJ&MF 13.12.76, "Organisasjonsforhold".

⁵³⁶ Brev fra VK til *Norsco Services* 30.9.76, "Siling av tillitsmenn".

⁵³⁷ Brev fra VK til SV 16.2.77, "Teknisk Rengjørings engasjement på Stord Verft A/S".

NJ&MF ofte trekkes inn i arbeidet med de aktuelle sakene.

At det var vanskelig for VK å få tillitsmannsapparatet til å fungere viser denne henvendelsen VK hadde til bedriftsledelsen i oktober 1976:

"Hvor er gjestearbeidernes tillitsmenn blitt av? Ved at vi viser til overnevnte kan vi opplyse at bare et fåtall av firmene har tillitsmenn som fungerer. I henhold til offshoreavtalen fra 17.10. f.å. må vi derfor be bedriften presisere overfor firmene at tillitsmenn blir valgt, og at disse blir gitt anledning til å fungere som tillitsmenn." ⁵³⁹

VK måtte stadig henvende seg til ledelsen for at organisasjons- og tillitsmannssituasjonen skulle bedres. I november 1976 skrev VK blant annet dette til ledelsen:

"Alt som var intensjonen i dette punktet (om at gjestearbeiderne skulle være organisert og ha en egen tillitsmann TH), har glidd mer og mer ut, slik at i dag er det faktisk slik at store grupper ikke har sine organisasjonsforhold i orden. Dette gjør at det snart er like mange som opptrer som tillitsmenn som det er gjestearbeidere på bedriften, og dette gjør at situasjonen for klubbkontoret blir uholdbar på grunn av pågang fra disse." ⁵⁴⁰

Hvordan var forholdet mellom VK og leiearbeiderne og leiefirmaene?

I forholdet til leiefirmaene hadde VK en sterk stilling. Dersom forholdene i enkelte firmaer var for graverende eller dersom de ikke etterkom de krav offshoreavtalen eller avtaleverket forøvrig stilte, kunne VK kreve at disse firmaene skulle fjernes fra verftet. ⁵⁴¹ Dersom VK gikk til et så dramatisk skritt som å kreve et firma fjerna fra verftet, visste verftsledelsen at kravet var

⁵³⁸ Brev fra VK til NJ&MF 1.10.76, "Finner bosatt i Finland".

⁵³⁹ Brev fra VK til SV 11.10.76, "Tillitsmenn - leiearbeidere".

⁵⁴⁰ Brev fra VK til SV 23.11.76, "Organisasjons- og tillitsmannssituasjonen".

⁵⁴¹ Brev fra VK til SV 12.2.77, "Teknisk Rengjørings engasjement på Stord Verft A/S".

berettiget og de etterkom som regel kravet fra VK. Leiefirmaene unngikk derfor å sette seg opp mot de krav til endringer VK satte fram.

At interessemotsetningene mellom leiearbeiderne og VK som representant for de fast ansatte, kunne utvikle seg til å bli "kampsaker" viser dette skrivet som VK sendte til de andre klubbene i AG:

"Gjestarbeiderne har også skapt problemer for bedriften vår. Respekten for lov og avtaleverk har vært heller liten. Norske gjestarbeidere er dessverre de som har minst respekt for overnevnte. Vi vil i den forbindelse henlede oppmerksomheten mot de krav som gjestarbeiderne, anført av bl.a. Norsco Services og Aker Verdal (med i AG) stilte til skiftordninger. Disse gikk ut på en avspaseringsordning der man skulle jobbe 10 timer pr. dag i sammenhengende 14 dager (140 timer), og så ta en uke fri. Det ble "krig" mellom verkstedklubben på Stord Verft A/S og gjestarbeiderne. Dessverre. Etter mye fram og tilbake ble så "partene" enig om å oversende saken til LO. Man ble videre enig om å respektere det som LO måtte komme fram til. LO behandlet saken og sendte den over til Statens Arbeidstilsyn. Både LO og Statens Arbeidstilsyn gav naturligvis Verkstedklubben ved Stord Verft medhold. Prinsippet var således fastlåst: Ikke over 51 timer i uka, ikke over 9 timer pr dag, ikke søndagsarbeid. Saken var dermed løst. Trodde man. Så sprang bomben. Gjestarbeiderne var ikke villige til å godta prinsippvedtaket til Statens Arbeidstilsyn. Et meget stort flertall av gjestarbeiderne stemte for et forslag (på allmannamøte) om å ikke godta arbeidstilsynets vedtak. Gjestarbeiderne tillitsmenn trakk seg, det ble dannet en aksjonskomite, og vi fikk en sit-down streik. La det imidlertid være sagt: Det var ikke bare arbeidstidsspørsmålet som utløste streiken." ⁵⁴²

⁵⁴² Brev fra VK til klubbene i AG 21.2.77, "Gjestarbeidersituasjonen på Stord Verft".

Klubbformannen som skrev brevet, nevnte her disse mulige årsakene til streiken: a. dårlige boforhold, b. dårlige gardrobe- og fritidsforhold og c. utsiling av tillitsmenn i leiefirmaene.

Endra situasjonen seg for leiearbeiderne i denne perioden?

At SV i tidsrommet 1975 - 78 i lange perioder hadde svært mange leiearbeidere inne på sitt område medførte at VK fikk et langt større arbeidspress enn tidligere. VK brukte mye tid på å prøve å etablere skikkelige organisasjonsforhold for de som kom til verftet. Mye tid ble også brukt på å rette opp i uheldige forhold internt i de firmaene som kom og i forhold omkring leiearbeidernes bolig- og fritidssituasjon. I tillegg skulle VK forvalte de ordinære medlemmenes interesser i de tilfeller de ikke var i samsvar med leiearbeidernes interesser. Ute i produksjonen var forholdet mellom faste ansatte og leiearbeiderne godt. På tross av enkelte interessemotsetninger kom dette i liten grad til syne ute i produksjonen. Først når saken kom opp på et forhandlingsnivå utløste det sterk uenighet. VK brukte perioden i 1977 hvor det var lite leiearbeidere inne, til å forbrede seg på neste "invasjon". De forhandlet seg fram til ny avtale "om diverse forhold i forbindelse med produksjon til offshorestrukturer."⁵⁴³ De avklarte forhold omkring innkvartering med forbundet. VK skriver i et brev til NJ&MF at: "Verkstedklubben vil imidlertid ha betydelig problemer å på ny godta bruk av denne type underbringelse (losjilugarer og campingvogner) - til det har vi altfor dårlige erfaringer."⁵⁴⁴ I sitt svar skriver forbundet:

"På grunn av den situasjonen man kom opp i på Stord har vi heller ikke gjort større innsigelser imot at svært mange av gjestearbeiderne ble underbrakt i campingvogner. Vi vil imidlertid få gjøre oppmerksom på at vi *ikke kan godta den slags form for underbringelse i den kommende perioden.*"⁵⁴⁵

VK utnyttet denne tiden godt og kunne derfor i langt større grad enn under den første "invasjonen" være med å legge premissene for hvordan leiearbeiderproblematikken skulle takles. I forhandlingsmøter med ledelsen fikk

⁵⁴³ Fra "Avtale om diverse forhold i forbindelse med produksjon til offshorestrukturer", datert 6.6.77

⁵⁴⁴ Brev fra VK til NJ&MF 17.6.77, "Innkvartering gjestearbeidere".

⁵⁴⁵ Brev fra NJ&MF til VK 21.6.77, "Utenlandske arbeidstakere".

VK inn en rekke punkter i standardkontrakten for underleverandører og leiefirmaer som gjorde det klart hvordan de ansatte skulle organiseres og hvordan tillitsmenn skulle velges. I tillegg fikk VK en sentral stilling i behandlinga av de enkelte firmaene. VK kunne på grunn av dette grunnleggende arbeidet lettere takle de problemene som dukket opp i tilknytning til innleid personell og de firmaene som de var knyttet til.

Verkstedklubben pekte tidlig på det grunnleggende problemet som forårsaket det store behovet for leiearbeidere. De korte leveringsterminene samt alle endringene, gjorde det umulig for et enkelt verft å ha en stor nok bemanning uten at de i lange perioder stod uten arbeid. Det ble da også et krav fra NJ&MF at leveringsterminene måtte trekkes ut i tid slik at en unngikk en opphopning av arbeid slik det hadde skjedd på SV. Så lenge dette ikke ble gjennomført krevde VK og forbundet at utleievirksomheten ble langt strengere regulert enn den var. VK på SV foreslo at staten skulle opprette et eget utleiefirma som bedre kunne koordinere virksomheten enn alle de små firmaene som drev denne virksomheten. En slik ordning mente VK ville gjøre forholdene inne på bedriften langt bedre enn det tilfellet var på SV under den første "invasjonen".⁵⁴⁶

I Jern og Metallarbeideren nr.11/12 1977 er igjen utleiefirmaenes virksomhet gjenstand for oppmerksomhet. Dette var et tema som gikk igjen år etter år i fagbladet. På lederplass blir det her slått fast at: "Leiefirmaene er et onde som bør fjernes fra norsk arbeidsliv."⁵⁴⁷ Videre står det i lederen:

"Hvis tillitsmennene vil bruke det verktøyet de har fått (loven fra 1972 og avtalen mellom NJ&MF og MVL fra 1975 TH), har de alle muligheter til å stoppe eller begrense leiefirmavirksomheten. På de bedriftene dette blir tatt alvorlig er det da også skikkelige forhold, og der går det produksjonsmessig minst like bra som på bedrifter hvor det hele har glidd ut og hvor det kryr av leiefolk over alt. Der blir de forøvrig stadig mer avhengig av leiefirmaene fordi de faste arbeiderne etter hver forsvinner fra bedriften. Men selv om det er grunn til å rette en pekefinger til klubbtilitsmenn som slipper inn for mange leiefolk så er det ingen tvil om at hovedansvaret ligger på bedriftslederne."⁵⁴⁸

⁵⁴⁶ Protokollen fra klubbstyremøtet 16.2.76, sak 6 Leiefirma/ fremmedarbeidere.

⁵⁴⁷ Jern og metallarbeideren nr.11-12/77, s.2.

⁵⁴⁸ Ibid s.2.

Sjøl om forbundet her mente at tillitsmennene ute i klubbene hadde høvelige redskap for å takle de situasjonene som kunne oppstå, gikk de inn for visse endringer i lovverket som skulle styrke de tillitsvalgte posisjon lokalt. Ut fra de redskapene VK på SV hadde i 1975 var mulighetene til å begrense eller stoppe inntaket av leiarbeidere nærmest lik null. Også seinere i perioden var dette vanskelig, men da fikk VK forhandlet seg fram lokalt til bedre redskaper for å kontrollere de firmaene som fikk innpass på SV.

ARBEIDSMILJØLOVEN UTSATT IGJEN : HVA SOMLER DERE MED I STORTINGET, TORBJØRN BERNTSEN?

I sin innledning til Landsmøtet i NJ&MF i 1974 om møtets hovedsak "Miljø i Metall" sa nestformannen i forbundet Lars Skytøen dette:

"Debatten om arbeidsmiljøet og innsatsen for å bedre det er ikke av ny dato i Jern og Metall. Det har vi drevet med så lenge vi har eksistert som fagforbund. Riktignok i vekslende perioder, og på mange måter sammenlignet med tariffarbeidet. Men det har alltid ligget der som en del av vårt viktigste arbeidsfelt." ⁵⁴⁹.

Den økende miljøaktivismen i begynnelsen på 70-tallet aktualiserte igjen debatten om arbeidsmiljøet. I en undersøkelse foretatt av NJ&MF i 1972 ønsket forbundet å få fram hvordan det stod til med det organiserte vernearbeidet. Av i alt 1633 klubber som fikk tilsendt spørreskjema, svarte bare 440 klubber. Disse svarene viste at kun på 50 av disse 440 bedriftene var det organisert en vernetjeneste. Undersøkelsen viste også at det på kun 1 - en - av de 440 bedriftene hadde verneombudene avsatt fast tid til vernearbeidet. ⁵⁵⁰ Skytøen trakk denne konklusjonen av undersøkelsen: "Disse svarene kan bare bety *en* ting - vi har ikke selv tatt alvorlig nok på disse problemene!" ⁵⁵¹

På landsmøtet i 1974 la forbundet fram et debattopplegg "Miljø i Metall" som skulle ut til klubbene. Forbundet la opp til at 1975 skulle bli "debattåret om

⁵⁴⁹ Jern og metallarbeideren nr.9/74, s.6.

⁵⁵⁰ Ibid s.6.

⁵⁵¹ Ibid s.6.

arbeidsmiljøet". På bakgrunn av reaksjonene fra de forskjellige klubbene og avdelingene skulle et miljøutvalg som ble valgt på landsmøtet, utarbeide et miljøpolitisk handlingsprogram for NJ&MF. I dette miljøutvalget fikk VK på SV med Oddbjørn Kvålvold som var verneombud på SV. Det er klart at hans deltakelse i det sentrale miljøutvalget også fikk konsekvenser for det arbeidet som ble igangsatt på SV.

Forbundet fokuserte gjennom fagbladet på aktuelle miljøproblemer på de forskjellige arbeidsplasser. Forsøk på miljøforbedringer fikk brei dekning.⁵⁵² Også forskning på farlig stoffer fikk brei dekning. "*Asbestalarmen har gått i Sverige*" var overskriften på et tosiders oppslag om alarmerende forskningsresultater fra Sverige omkring asbest og kreft.⁵⁵³

LO og DNA utarbeidet i 1973 et "Fellesprogram for et bedre arbeidsmiljø". I dette programmet ble det fokusert ikke bare på de fysiske forholdene, men også på de psyko-sosiale jobbkravene. Sammenhengen mellom arbeidsplassens utforming, arbeidsbetingelser og belønningssystemer og arbeidstakerens psyke kom sterkere enn tidligere med i diskusjonen om arbeidsmiljøet. Dette ble da også sterkere vektlagt i arbeidsmiljøarbeidet seinere på 70-tallet. Arbeidsmiljøloven som ble vedtatt i Stortinget i 1977, bygget i stor grad på LO - DNAs program fra 1973.

SV hadde tidlig på 70-tallet et verneutvalg bestående av en representant fra ledelsen, en fra arbeidslederne, hovedverneombudet og den ansatte vernelederen. Hovedverneombudet ble valgt av VK. Vernelederen innkalte til møter med verneombudene og til møter i verneutvalget. Han hadde også jevnlig møter med driftsledelsen. Klubbstyret var spesielt opptatt av det personlige verneutstyret og giftige stoff i produksjonen. I vernearbeidet ble dette arbeidet også vektlagt. I tillegg ble det lagt ned mye arbeid i å få til sikrere arbeidsforhold, å kartlegge støv- og larmkilder samt å foreta lyskontroller. I tariffoppgjøret i 1972 ble det tatt med i avtalen mellom MVL og NJ&MF at det på bedriftene skulle opprettes verne- og miljøutvalg. I et sirkulære fra NJ&MF i 1973 ble klubbene anmodet om å føre forhandlinger slik at disse utvalgene kunne komme i stand. Verneutvalget på SV ble da sammensatt av flere representanter, men styrkinga ga VK bare en representant i tillegg til hovedverneombudet. De klarte i februar 1973 å sette opp en rekke med prioriterte tiltak. Disse prioriterte oppgavene gikk på

⁵⁵² Jern og metallarbeideren nr.5-6/75, s.6 og 7.

⁵⁵³ Jern og metallarbeideren nr.9/75, s.10.

bedringer i det fysiske miljøet.

Hvilke konkrete forbedringer ble gjennomført på SV i denne perioden?

I et referat fra et møte for hovedverneombudene i AG 29.11.76 redegjorde Oddbjørn Kvålsvold for vernearbeidet på SV. Her heter det blant annet:

"Det ble jobbet med å montere avsug og en var kommet ganske langt med montering av punktavsug. Det var innkjøpt 5 agregater som var plassert i dokken. Det var montert en del nytt lys og det viste seg med skikkelig rengjøring ble lysforholdene mye bedre. Det var en del støyproblemer, men en hadde fått montert støyabsorberende plater i takene i hallene og en jobbet med å få kledd inn maskiner som lagde mye støy. Det var også skiftet en del seter i kraner og trøkker. Det var endel problemer med den nye produksjonen og bruk av sikkerhetsutstyr. En hadde fått avtale om ekstra betaling for bruk av sikkerhetssele. Han mente at det var en riktig ordning at folk fikk betaling for ubekvemhet med bruk av personlig verneutstyr, istedenfor å betale for farlig arbeid." ⁵⁵⁴

⁵⁵⁴ Fra referatet fra møtet for hovedverneombudene i AG 29.11.76, punktet Rapport fra klubbene.

Problemene med støv og støy økte med den nye produksjonen. Dette tar Kvålvold opp under en annen sak på det samme møtet som over: "Bruk av vinkelslipemaskiner og fugebrenning med kullstift skapte mye støy og støv." ⁵⁵⁵ Bruken av disse redskapene økte voldsomt i og med overgangen til de nye produktene. Produksjonen skapte større støy- og røykplager og klagene fra de som arbeidet i støvet og røyken økte i styrke. Som en direkte følge av dette ble både skitnetillegget som en fikk ved sliping, og brennetillegget for brenning med kolstift, heva kraftig. Antallet timer operatørene, særlig brennere, sveisere, rørleggere og platearbeidere, fikk slike tillegg økte også kraftig etter at produksjonen ble lagt om. For verneutvalget og hovedverneombudet ble det nå viktig å arbeide for å få ned støynivået og konsentrasjonene av røyk.

I sitt andre innlegg på møtet for hovedverneombudene i AG var Kvålvold opptatt av de jobbkrava som sveiserne arbeidet under: "Han kom også inn på de kvalitetskrav som blir stilt, spesielt overfor sveiserne og den kontroll disse er utsatt for. Dette medførte at disse kom i en vanskelig situasjon, og det ble også vanskelig å ta inn læregutter." ⁵⁵⁶ De psyko-sosiale jobbkravene ble vektlagt sterkt i denne uttalelsen og som i resten av fagbevegelsen ble dette nå etter hvert lagt større og større vekt på.

I årsmeldinga til VK for 1976 blir verne- og miljøarbeidet oppsummert slik:

"Innan denne sektoren har det vert mange nye og ukjente problem som måtte finne sin løysning siste året. Plattformbygging og konstruksjoner for Nordsjøen har ført med seg nye miljøproblem. Ein kan nevna i stikkordsform : a. Forvarming av arbeidsstykket, b. Trange konstruksjoner, c. Nye arbeidsmetoder (kullstiftbrenning/meir smergling), d. større krav til kvalitet - nøyaktighetsarbeid, e. korte leveringsterminar - fremmedarbeidare - for mange folk på jobbene. Dette har ført med seg nye problemstillinger i verne- og miljøarbeidet og mange av disse har enno ikkje funne sin løysing ... Av miljøforbetringar kan ein nevna dei nye punktavsug for sveisere i plv.3

⁵⁵⁵ Ibid sak 3 Problemer i forbindelse med offshoreproduksjonen.

⁵⁵⁶ Ibid.

og 2, og avsug ved flere brennemaskiner i plv.3. Maskin ute og plv.3 har fått ein ansiktsløfting med maling og det har vore arbeid ein del med å få betre arbeidslys i våre haller." ⁵⁵⁷

I et brev fra VK til verkstedklubben ved Kristiansand Mekaniske Verksted, datert 5.1.77, om saker til den vernekonferansen som de skulle arrangere, nevner VK disse emnene som aktuelle for konferansen : "a. Arbeidstidsordninger (avspasering, misbruk av overtid o.l.), b. Nye produksjonsmetoder som medfører bruk av miljømessige dårligere hjelpeverktøy." ⁵⁵⁸ Også:

"malingsfjerning i skaftene er i dag et problem. Malingen brennes bort, noe som medfører stor røyk og gassutvikling med dertil hørende miljømessige ulemper ... Avdelingsutvalget mener at punktavsug må vurderes når maling brennes for å bedre de miljømessige forhold" ⁵⁵⁹,

ble det hevdet på avdelingsutvalgsmøtet på utrustning plate -sveis på møtet i september 1977. At omstillinga av produksjonen førte til at en rekke nye uheldige miljømessige forhold viser sitatene over. Sett i forhold til de lønnskrav som ble stilt i den samme perioden, finner en stort samsvar mellom de krav som ble stilt om økte tillegg/nye tillegg og de uheldige miljømessige forholdene som kom med omstillinga.

Hvilke endringer skjedde med miljøarbeidet på SV etter at arbeidsmiljøloven ble vedtatt?

I 1977 ble Arbeidsmiljøloven vedtatt og erstattet dermed Arbeidervernloven. Med dette fikk arbeidstakerne en mye sterkere representasjon i det utvalget som behandlet arbeidsmiljøspørsmål. Mens det tidligere verne og miljøutvalget var dominert av representanter for bedriften, ble arbeidsmiljøutvalget (AMU) satt sammen med like mange representanter fra ledelsen som fra arbeidstakerne. I tillegg møtte bedriftslegen og vernelederen med tale og forslagsrett. Formanns-

⁵⁵⁷ Årsmelding VK 1976, punktet om verne- og miljøarbeidet.

⁵⁵⁸ Brev fra VK til verkstedklubben ved Kristiansand Mekaniske Verksted 5.1.77, "Vernekonferanse".

⁵⁵⁹ Protokollen fra møtet i arbeidsutvalget utrustning plate/sveis 21.9.77, sak 2.

vervet i AMU skulle veksle mellom ledelsen og arbeidstakerne - annenhver gang. Ved stemmelikhet hadde formannen dobbeltstemme. I et innlegg i klubbavisa jula 1977 oppsummerer nestformannen Sveinung Huglen AMUs oppgaver:

"For å konkretisere kan vi seie at utvalget primært skal sysle med: a. utarbeide handlingsprogram for verne og miljøsida i verksemda, b. prioritere, c. handsame saker om helsetenesta, c. handsame spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysning, d. handsame planer som kan ha innverknad på arbeidsmiljøet (som innkjøp av maskiner, oppføring av bygninger, rasjonalisering o.l.), e. kreve undersøkelser av arbeidsmiljøet, f. gjennomgå alle rapportar når det gjeld yrkessjukdommer, arbeidsulykker, tilløp til ulukker, g. søkje å finne årsaker til sjukdommen/ulukka, h. påleggja arbeidsgjevaren å treffe tiltak for å hindre gjentakning." ⁵⁶⁰

AMU fikk en sentral posisjon i arbeidet med å bedre arbeidsmiljøet. I sitt innlegg skriver Huglen vidare: "og vi må vel kunne karakterisere den nye arbeidsmiljølova som eit av dei største demokratiseringstiltak som er gjennomført her i landet." ⁵⁶¹ AMU fikk hvert år satt av midler av styret i SV, til miljøarbeid. Loven gav verneombudene en langt sterkere posisjon enn de tidligere hadde hatt. Hovedverneombudet og verneombudene ble valgt av arbeidstakerne og ble deres representanter i arbeidsmiljøarbeidet ute. Vernetjenesten var ledelsens representanter i det samme arbeidet. Samarbeidet mellom disse "partene" var meget godt og de arbeidet med de samme målene. Det ble jevnlig avholdt møter mellom verneavdelinga, verneombudene og prosjektledelsen på det enkelte prosjekt. ⁵⁶²

Arbeidsmiljøutvalget som ble valgt etter at loven ble vedtatt i 1977, fortsatte arbeidet med å bedre det fysiske arbeidsmiljøet gjennom å prioritere av sug o.l. Utvalget startet imidlertid også arbeidet med å utarbeide et handlingsprogram for arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidet med planen skulle følge denne framdriftsplanen: 1. Kartlegging fysiske og psykiske skadevirkninger og risikoforhold, helsefare og velferdsforhold i det eksisterende miljø, 2. program for å rette opp det fysiske arbeidsmiljøet, 3. program for faglig og personlig utvikling og 4. program for forbedring av opplæringen. I kartlegginga av det fysiske miljøet kom det fram hvilke problemer den enkelte avdeling hadde i forhold til støv, kulde, støy og lys.

⁵⁶⁰ Klubbavisa jula 1977, s.11-12.

⁵⁶¹ Ibid.

⁵⁶² Årsmeldinga VK 1977, punktet Verne- og miljøarbeidet.

I kartlegginga av psykiske miljøet valgte utvalget å fokusere på

"noen vesentlige problemer: a. overgang fra skipsbygging til offshorearbeide har generelt ført med seg mange problemer av psykososial karakter, b. avgrenset mulighet til å velge jobb en har opplæring og interesse for, c. stort antall gjestearbeidere har medført psykiske problemer for arbeidsstokken ved SV og her kan nevnes som eksempler : 1. inntrykk av ulik økonomisk og yrkesmessig behandling, 2. kommunikasjonsproblemer (språk), d. usikkerhet om langtidsvirkningene av gass - røyk - stoffer, e. uvilje mot stadig nye krav, sertifikater, f. angst for arbeidsledighet og g. angst for sin og sin families økonomi." ⁵⁶³

Arbeidet med handlingsprogrammet ble imidlertid avbrutt som følge av at SV valgte å delta i prosjektet "Miljøforhold i skipsbyggingsindustrien (MS)".

Som svar på den vanskelige situasjonen SV stod overfor i 2. halvår 1978 foreslo VK at de som stod i fare for å bli permittert, kunne bli satt til å utføre arbeidsoppgaver som ville bedre det fysiske arbeidsmiljøet. Hovedverneombudet satte i samarbeid med VK opp en liste av tiltak som kunne gjennomføres. Forslagene ble oversendt AMU som satte opp en prioritering av tiltakene og innhentet kostnadsoverslag. Denne lista ble seinere overlevert til ledelsen ved bedriften slik at den kunne vedta eventuelle investeringer.

⁵⁶³ AMUs gruppe 1 sin foreløpige konklusjon om arbeidet med del 1 (kartlegging). Datert 7.6.78.

AMU arbeidet også aktivt for at bedriften skulle få laget et arkiv over giftige og helsefarlige stoff som ble brukt på verftet, og for at det skulle utarbeides rutiner for komplettering og bruk av dette arkivet. I henhold til Arbeidsmiljøloven påla de verftet å lage et slikt arkiv og gav verftet et halvt års frist på å lage det.⁵⁶⁴

Uten tvil satte arbeidsmiljøloven fart i arbeidsmiljøarbeidet på SV. Det førte til en kartlegging av arbeidsmiljøet og en prioritering av de tiltakene som skulle gjennomføres. Sjøl om det nok var lettere å bedre det fysiske arbeidsmiljøet ble det psykiske arbeidsmiljøet også kartlagt. At det hadde skjedd en forverring av det psykiske arbeidsmiljøet under omstillingsprosessen ble erkjent av alle.

"Miljøproblemer i skipsbyggingsindustrien"

Arbeidsmiljøutvalget bestemte på sitt møte 3.april 1978 å starte prosjektet "Miljøproblemer i skipsbyggingsindustrien" - MS. Dette var et prosjekt som var igangsatt av Norges Teknisk Naturvitenskaplige Forskningsråd (NTNF), Skipsbyggerienes Landsforening og NJ&MF. Prosjektet var igangsatt på en lang rekke norske verft før SV valgte å henge seg på. Målsettinga for prosjektet var i følge Ingar Ersland, den tidligere klubbformannen, som nå var satt til å være daglig leder for MS-prosjektet:

"å finne i det handlingsprogrammet som Arbeidsmiljøutvalget vedtok i januar, nærmere bestemt pkt. 3 i programmet: *faglig og personlig utvikling*. Legge opp en plan for å øke: a. selvbestemmelsen og faglig ansvar, b. variasjon i arbeidet, c. sammenheng mellom enkeltoppgaver, d. informasjon om produktkrav og e. innsyn og innflytelse over planleggings- og styringssystemer."

⁵⁶⁴ Brev fra AMU til SV 21.11.78, "Retningslinjer for bruk av giftige og helsefarlige stoffer".

Denne målsettinga dekkar paragraf 12 i Arbeidsmiljøloven. Det virkelig nye ved denne loven var nettopp paragraf 12 hvor det blant annet het: "Forholdene skal legges til rette for at arbeidstakerne gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid." ⁵⁶⁵. På det samme bedriftsutvalgsmøte sa Ersland dette om arbeidsmiljøet:

"Alle snakker om at det er noe galt med vårt arbeidsmiljø, men hva kan vi gjøres for å bedre det? At den enkelte operatør *har mindre muligheter enn før til å styre sitt eget arbeid, til å påvirke sin egen arbeidssituasjon, er vel klart for alle* (Uthev.TH). Det samme gjelder vel for arbeidsledere og andre. Oppgaven blir å finne en vei å gå for å rette på dette. At kunde og kontrollorganisasjon og kanskje ikke minst den nye arbeidsmiljøloven har mye sterkere betydning enn før, det får vi bare godta, men nettopp derfor bør vi samle kreftene for å skape en bedrift." ⁵⁶⁶

At det hadde skjedd noe med arbeidet i løpet av omstillingsprosessen ble her erkjent. Gjennom MS-prosjektet skulle en søke å løse noen av de problemene som var skissert. I styringskomiteen fikk VK to medlemmer, og det var klubbformannen William Rafdal og produktivitetstillitsmannen Agnar Presthaug. VK tilla tydeligvis prosjektet stor verdi. At den tidligere klubbformannen, Ersland, ble leder for arbeidet med prosjektet, gjorde at VK kunne få tyngde bak og gjennomslag for sine forslag. Beskrivelsen som Ersland gav av hvordan arbeidsmiljøet hadde endret seg etter omstillinga til offshoreproduksjon, ligner mye på konklusjonene i analysene av endringene i arbeidsprosessene i del 2. VK gikk inn i dette arbeidet for å få fokusert på de endringene som hadde skjedd, og for å få tilbake til arbeiderne mange av de arbeidsoppgavene de tidligere hadde hatt.

Prosjektledelsen valgte å dele prosjektet inn i forskjellige faser, 6 i tallet. Det produksjonsleddet som ble valgt ut til først å bli analysert var plateverkstedet. For at prosjektet skulle være vellykket var en avhengig av at en fikk motivert de ansatte til aktiv deltakelse og at arbeidsutvalgene ble aktivisert slik at tilbakemeldingene fra de ansatte nådde prosjektledelsen. Arbeidsutvalgene på de

⁵⁶⁵ Arbeidsmiljølovens paragraf 12 - *utdrag*.

⁵⁶⁶ Protokollen fra BU-møtet 29.9.78, sak 3 MS-prosjektet.

fleste avdelingene, hadde lenge fungert dårlig. De hadde liten møtefrekvens og arbeiderne hadde liten tro på at dette organet, siden saker som ble tatt opp her hadde tendens til å bli skrivebordssaker.⁵⁶⁷

Delprosjektet på plateverkstedet hadde et tidsperspektiv på ca 6 måneder, men hvor gjennomføringen av tiltakene ville være avhengig av ledelsens vilje til blant annet nyinvesteringer. Prosjektet kom høsten 1978 til å bli forstyrret av de omfattende permitteringene som da ble gjennomført.

Det organiserte vernearbeidet fikk en bedre styring. Den jevnlige møtevirksomheten mellom hovedverneombud og verneombudene og de utvidete fullmaktene verneombudene fikk etter "loven" gjorde at operatørene ute fikk en ny kanal for å fremme saker i forbindelse med vernearbeidet. Hovedverneombudet ble tatt ut av produksjonen og arbeidet på hel tid med vernearbeid. Han satt også fast i klubbstyret.

"Debatten ebbet ut i et vedtak om ikke å godta annet enn normal arbeidstid for vanlig produksjonsarbeid."

I fagbevegelsen generelt har det vært et mål å få senka arbeidstida. Likeledes har det vært et mål å få satt grenser for mye overtid en arbeidstaker skal kunne ta på seg. Skiftordningene har det også vært fokusert mye på. Særlig var (og er TH) det helkontinuerlig skiftarbeid som ble ansett for å være skadelig for arbeiderne. Arbeidstidas lengde har i alt vesentlig blitt bestemt av Stortinget. De har da i lovs form satt grenser for hvor lang arbeidsdagen skulle være. Hovedorganisasjonene har i tillegg forhandlet seg fram til særordninger i perioder for f.eks skiftarbeidere. Likeledes har Stortinget gjennom arbeidervernloven og seinere gjennom arbeidsmiljøloven satt begrensninger på hvor mye overtid en arbeidstaker har lov til å arbeide. Skiftordningene på den enkelte bedrift har vært et forhandlingsspørsmål mellom klubbene og ledelsen. Her har ordresituasjonen og hvilke føringer produksjonen la på størrelsen på bemanningen vært sentrale forhandlingstemaer.

⁵⁶⁷ Intervju 2. Side B.

På SV foregikk det meste av arbeidet innenfor en 2-skiftsordning på begynnelsen av 70-tallet. Her var det store forskjeller mellom de enkelte avdelingene. Plate, sveis og brenneravdelingene arbeidet nesten kontinuerlig på denne 2-skiftsordningen mens andre avdelinger, som maskin, hovedsaklig arbeidet formiddagsskift. I kortere perioder kunne det også arbeides i 3-skift, dvs døgnkontinuerlig. At det ble arbeidet på 3-skift forekom sjelden. Ledelsen benyttet i perioder med mye arbeid seg heller av overtid. I årsmeldinga til VK for 1969 heter det blant annet:

"Grunna hardt og vanskelig arbeidsprogram har det vore ein heil del overtid på bedriften i året som gjekk. Klubbstyret har fulgt opp overtidsjournalen og ved eit høve gått til anmeldelse for brot på arbeidervnloven." ⁵⁶⁸

I 1970 ble verftet nødt til å ta inn en rekke leiearbeidere og dette skapte endel problemer i forholdet til den kontrollen VK til vanlig hadde med overtidsbruken på SV. I et brev til Stord kommunale Arbeidstilsyn, datert 21.2.72, skriver VK følgende :

"Verkstedklubben ved A/S Stord Verft, ser det som en del av sin oppgave å påse at Arbeidervnlovens bestemmelser blir overholdt ved overtidsarbeid. Verkstedklubben får regelmessig oppgaver over de ansattes bruk av overtid og kan kontrollere at overtidsarbeidet er i samsvar med gjeldende Arbeidervnlov. Derimot får vi ikke oppgave over fremmede firmaer og kan heller ikke forlange dette. Vi vil derfor be om at Stord kommunale Arbeidstilsyn følger opp og kontrollerer at også nevnte firmaer holder seg innen lovens ramme." ⁵⁶⁹

VK hadde kontroll over overtidsbruken blant de fast ansatte og kunne derfor påse at arbeidervnloven ikke ble brutt.

Etter avtalen fra 1.9.72 ble 2-skift-ordninga slik:

- 1.skift 07.00 - 16.00 m/30 min. ubetalt pause.
- 2.skift 15.50 - 23.20 m/20 min. betalt pause.

⁵⁶⁸ Årsmelding for VK 1969, datert 29.1.70, punktet om arbeidstid.

⁵⁶⁹ Brev fra VK til Stord kommunale arbeidstilsyn 21.2.72.

Denne ordninga innebar en arbeidstid for de som bare gikk formiddagsskiftet på 42,5 timer per uke, mens de som arbeidet på 2-skiftsordninga hadde en gjennomsnittlig arbeidstid på 39 1/6 per uke (regnet over en 2 ukers periode).⁵⁷⁰

I perioden 1970 - 75 var det lite strid omkring arbeidstid, skiftordninger og bruk av overtid. 3-skiftordninga som ble inngått i april 1971 og 2-skiftordninga fra september 1972 fungerte helt til 1975 - 76. VK hadde i samme periode god kontroll over bruken av overtid. I 1974 ved hovedoppgjøret, reiste NJ&MF krav om redusert arbeidstid fra 42,5 timer per uke til 40 timer per uke. Dette kravet ble ikke imøtekommet av regjeringa. Kravet var imidlertid reist og kom igjen ved det neste hovedoppgjøret. Men som 2-skiftavtalen over viser hadde allerede de som arbeidet på denne avtalen, en gjennomsnittlig arbeidstid på 39 1/6 time per uke. Denne avtalen hadde VK forhandlet seg fram til lokalt.

Ved årsskiftet 1975 - 76 ble to proposisjoner vedrørende reduksjon av arbeidstiden fremmet i statsråd. Etter behandlinga i regjeringa ble saken oversendt Stortinget. Regjeringa foreslo her å redusere den ordinære arbeidstiden til 40 timer per uke. For endel grupper med mye helkontinuerlig arbeid, ble arbeidstiden redusert til 38 timer per uke. Stortinget vedtok de foreslåtte arbeidstidsforkortelsene.⁵⁷¹ VK på SV derimot som hadde oppnådd redusert arbeidstid for skiftarbeiderne i sin lokale avtale, var ikke fornøyd med det forslaget regjeringa fremmet. I et brev til NJ&MF 8.3.76 skriver VK:

"Verkstedklubben ved Stord Verft A/S er naturlig nok sterkt opptatt av overnevnte, og ikke minst hva arbeidstiden for våre to- og tre-skiftarbeidere angår. Forstår vi lovforslaget rett, også med den siste endringen, vil ikke dette innebære reduksjon av arbeidstiden for våre skiftarbeidere ... Altså i realiteten lengre 2.skift (I forhold til den lokale avtalen på SV TH). Skiftarbeiderne ser på dette som en forringelse av gjeldende ordning, først og fremst for at man betrakter 2.-skiftet som det størst ulempe, og at dette skiftet nå vil få 2,5 timer lengre uke.

⁵⁷⁰ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 1.9.72.

⁵⁷¹ NAF A-sirkulære 5/76 "Nedsettelse av arbeidstiden fra 1.4.76", datert 25.3.76.

Verkstedklubben deler fullt ut skiftarbeidernes syn i denne saken, og vil så sterkt vi kan henstille til Forbundet å stå fast på kravet om redusert arbeidstid for våre medlemmer." ⁵⁷²

Forhandlingene førte fram. Men arbeidstidsreduksjonen i 1976 førte i første omgang til at arbeidstida for skiftarbeiderne ved SV fikk 2,5 timer *lengre* arbeidstid en de tidligere hadde hatt. I avtalen mellom NJ&MF og MVL ble arbeidstiden for skiftarbeidere redusert til 39 timer per uke fra 1.1.77. ⁵⁷³ Slik at skiftarbeiderne ved SV bare midlertidig fikk lengre arbeidsdag. De som arbeidet dagtid fikk redusert sin arbeidstid med 2,5 timer per uke. VK klarte i lokale forhandlinger å oppnå en noe bedre avtale for 3-skiftarbeiderne allerede fra juni 1976.

I tillegg til å regulere arbeidstida for vefnets egne ansatte fikk VK jobben med påse at også leiearbeiderne overholdt arbeidervernloven. Ledelsen og VK lagde skiftordninger for leiefirmaene hvor disse kunne arbeide inn fritid. Men disse ordningene skulle, hevdet VK, ligge innenfor gjeldende lovgivning. Den daglige arbeidstida ble derfor satt til 8 timer per dag på verftsområdet på vanlige hverdager, men i tillegg åpnet VK for arbeid på lørdager inntil 10 timer. Ute på dypvannsbasen i Digernessundet ble arbeidstida regulert på en noe annen måte, men prinsippet om opptjening av fritid var det samme. ⁵⁷⁴ Dette medførte at leiearbeiderne kunne få fri hver fjerde eller femte uke. ⁵⁷⁵ Det viste seg at punktet i offshoreavtalen, mellom VK og SV, om at VK gjennom regelmessige oversikter skulle ha "full oversikt" over leiearbeidernes arbeidstid, ikke ble overholdt. Dette førte til skarpe reaksjoner fra VK. På klubbstyremøtet 26.5.76 ble følgende protokollert: "Inntil Stord Verft A/S legger frem *full oversikt* over fremmedarbeidernes overtid, vil ingen overtid tillates. Begrunnelse: verkstedklubben skal i følge avtalen ha den fulle kontroll og oversikt." ⁵⁷⁶ VK

⁵⁷² Brev fra VK til NJ&MF 8.3.76, "Arbeidstidsforkortelsen".

⁵⁷³ NAF A-sirkulære 99/76 "Arbeidstidsnedsettelsen pr 1.1.77 for 2-skiftarbeidere", datert 17.11.76.

⁵⁷⁴ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 8.10.76, "Daglig arbeidstid underleverandører og gjestearbeidere".

⁵⁷⁵ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 20.9.76, "Arbeidstid for egne ansatte, gjestearbeidere og underleverandører".

⁵⁷⁶ Brev fra VK til SV 26.5.76, "Oversikt over fremmedarbeidernes

skulle også ha oversikt og bli forelagt alle søknader om søndagsarbeid. Også på dette punkt svikta rutinene og VK måtte stadig be bedriften om at avtalene måtte følges. I et brev VK sendte ledelsen 24.9.76 heter det blant annet: "Verkstedklubben vil nok en gang påpeke at alle søknader om dispensasjon for overtid blir forelagt klubbkontoret. I dag søker en rekke firmaer selvstendig, uten å gå gjennom personalkontoret og klubbkontor." ⁵⁷⁷

SV-ledelsen hadde meget vanskelige arbeidsforhold i denne første offshoreperioden. Avtalen mellom VK og SV fra august 1975 inneholdt en rekke punkter hvor ledelsen forpliktet seg til enten å gi klubben informasjon eller innhente VKs synspunkter på forhold som måtte oppstå. I og med at arbeidene med de første oppdragene ble langt mer omfattende enn noen på forhånd hadde antatt, bevirket dette at situasjonen inne på verftet ble uoversiktlig, også for ledelsen. Opptrappingen av leiefolk skjedde med en slik hastighet at det var vanskelig å få opprettet en god nok kontakt mellom SV og det enkelte leiefirma til at den strømmen av informasjon som skulle flyte mellom disse, gjorde det. At informasjon manglet medførte mange saksbehandlingsfeil. Dersom et leiefirma måtte arbeide på en søndag skulle det søke om lov til det hos Arbeidstilsynet, men denne søknaden skulle først til klubbkontoret til uttale før den ble ekspedert videre. Dette syndet leiefirmaene mye mot og sendte søknaden direkte til Arbeidstilsynet. I mange tilfeller manglet det informasjon, men ikke sjelden prøvde leiefirmaene å omgå at søknaden skulle gå gjennom klubbkontoret. Det var jo klubbkontoret som var nærmest produksjonen og derfor kunne ha innsigelser på at en presset arbeid inn i søndagsdøgnet.

På forsommeren 1977 skulle det slepes ut i alt 2 plattformer fra dypvannsbasen i Digernessundet og til feltene i Nordsjøen, Statfjord "A" og Dunlin "A". I tillegg skulle SV levere 2 dekk til Phillips. SV hadde på disse prosjektene inne store mengder med leiearbeidere. For at utslepsdatoene skulle overholdes aksepterte VK å gå ut til medlemmene med en anmodning om: "å gå en del overtid, fortrinnsvis ved å : a. utvide nattskiftuken til 5 netter og b. arbeide litt om helgene.". Klubbstyret ville også stille : "seg positiv til utvidet overtid i denne perioden (mars-juni 1977 TH)." ⁵⁷⁸

overtid".

⁵⁷⁷ Brev fra VK til SV 24.9.76, "Ad. dispensasjon om søndagsarbeid".

⁵⁷⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 14.2.77, sak 1 Arbeidstidsordninga.

VK var positiv til å hjelpe bedriften ut av en vanskelig situasjon, men VK tillot ikke nye skiftordninger. VK fikk inn i den avtalen som ble inngått, at den vanlige dag- og 2 skiftordninga skulle fortsette, men at bedriften dersom det ble nødvendig opprettet en 3-skiftsordning. I et brev til ledelsen bare en måned etter at avtalen var klar skriver VK at de: "vil be om at alt arbeid som bygger på 12 timersskift blir stoppet med øyeblikkelig virkning." ⁵⁷⁹

I forbindelse med lønnsoppgjøret våren 1977 hadde SV-ledelsen : "hørt forlydender om at klubbstyret i sitt møte på mandag f.k. vil diskutere overtidsnektelse med den begrunnelse at dette er vanlig praksis når det blir brudd i tarifforhandlingene mellom LO og NAF." I brevet som administrerende direktør Arne van der Hagen skriver til klubbformann Aksel Kloster i sakens anledning, advarer han klubbstyret mot et slik vedtak med denne begrunnelsen:

"Stord Verft befinner seg for øyeblikket i en meget vanskelig situasjon. Vi blir *til stadighet kritisert*, delvis med rette, *for dårlig effektivitet og produktivitet* (uthev. TH). Grunnen til dette kan være så mange, men det er klart at det er en oppfatning som har festet seg hos våre kunder og som i stor grad vil påvirke våre muligheter til å få nye oppdrag innenfor den sektoren vi nå arbeider i ... Jeg vil gjerne at det skal være helt klart for deg og klubbstyret at dere må selv ta ansvaret for en overtidsnektelse med hensyn til hvordan dette vil virke overfor våre kunder, og hvilke konsekvenser det kan få for våre muligheter til å kjempe oss til ytterligere oppdrag innenfor offshoresektoren. Jeg vil derfor be om at dere i stedet for å diskutere overtidsnektelse, heller fornyer deres anmodning til de ansatte ved SV om å stå maksimal overtid i den vanskelige situasjonen vi befinner oss i." ⁵⁸⁰

Ledelsen ved SV hadde i løpet av disse første offshoreoppdragene kommet opp i så mange problemer i forhold til kundene, at de satte alt inn på at oppdragene skulle være ferdig i rett tid slik at kontraktsforpliktelsene ble overholdt. Ledelsen håpet dette ville bedre SVs renome som offshoreverft.

Presset på SV ble sterkere og sterkere utover våren 1977 på å tillate lengre skift og mer overtid. SV-ledelsen ga etter for presset og sendte forespørsel til VK om nye skiftordninger. I sin første forespørsel ønsket ledelsen en "skiftordning med

⁵⁷⁹ Brev fra VK til SV 15.3.77, "Arbeidstidsordninga".

⁵⁸⁰ Brev fra administrerende direktør Arne van der Hagen til klubbformann Aksel Kloster 11.3.77, "Overtidsnekt".

arbeid i helgene." Dette ble behandlet på klubbstyremøtet 17.mars 1977 og følgende vedtak ble fattet enstemmig:

"På bakgrunn av det prinsippvedtak som er gjort i Statens Arbeidstilsyn, Direktoratet, om skift (avspassings) planar på Stord Verft A/S, så finn ikkje klubbstyret å kunne gjera anna enn å sei nei til forespurnaden frå bedriften om å få opprette skiftplaner som er omfatta av helgearbeid." ⁵⁸¹

Bare en måned etterpå kom det en ny henvendelse fra ledelsen i form av et brev til VK. Her heter det blant annet:

"I forbindelse med fullførelsen av Dunlin "A"- plattformen, har Akergruppen mottatten sterk anmodning fra Shell om å gjøre sitt ytterste for at det minimum av arbeid som må være utført før plattformen kan slepes ut, blir ferdig til begynnelsen av juni. Ved siden av den avgjørende betydning plattformen har for oppstarten av utnyttelsen av Dunlin-feltet, er det et praktisk problem med å ha en tilstrekkelig taubåtflåte tilgjengelig ... Tatt i betraktning den betydning det har for Stord Verft A/S å ha et best mulig forhold til Shell, pga beskjeftigelsen i den nærmeste fremtid med Cormorant "A" og Brent "C", synest det rimelig at vi prøver å strekke oss så langt som mulig for å få Dunlin "A" ferdig i tide. Dette innebærer blant annet at vi prøver å finne fram til en skiftordning som utnytter de dagene og ukene som er igjen til levering maksimalt. Enkelte aktiviteter som vakter, sikringstiltak etc må baseres på en helkontinuerlig skiftordning. Men også mere *vanlige produksjonsarbeidere må gå 6 dager i uken skal vi holde tidsplanen. En skiftplan basert på 4 skift og avspassering vil kunne dekke dette behov ... Vi vil igjen få understreke betydningen for vårt renomè og våre muligheter for å få fremtidige offshoreoppdrag ..*" ⁵⁸²

Saken ble diskutert på et medlemsmøte i VK og debatten på møtet: "ebbet ut i et vedtak om å ikke godta annet enn normal arbeidstid (dag, 2-skift og i den utstrekning det er nødvendig 3-skift) for vanlig produksjonsarbeid." Forespørselen fra bedriftsledelsen om å anvende avspassingsordninger på Dunlin "A" ble med andre ord, bort i mot enstemmig forkastet.

"Klubbens medlemmer ble på et tidlig tidspunkt i møtet gjort oppmerksom på

⁵⁸¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 17.3.77, sak 1 Skiftordninger.

⁵⁸² Brev fra SV til VK 14.4.77, "Arbeidstidsordninger".

bedriftens antydninger om at man - enten måtte akseptere en avspaseringsordning med 6 dagers arbeidsuke eller bli forflyttet til andre prosjekt. *Overnevnte utløste spontan forargelse (uthev. TH).*" ⁵⁸³

I tillegg til det presset SV-ledelsen la på VK måtte de passe opp endel leiefirmaer som på egen hånd endret sine skiftordninger. På klubbstyremøte 5.5.77 vedtok klubbstyret å anmelde firmaet Norsco Services for ikke å gå på lovlige skiftordninger. Firmaet fikk i tillegg en kort frist på å komme over på godkjente ordninger, ellers ville VK kreve at firmaet ble fjerna fra verftet. ⁵⁸⁴ Også de ansatte i leiefirmaene presset på for å få til bedre arbeidstidsordninger. De ønsket å arbeide langt mer enn det som de hittil hadde fått lov til, for seinere å ta dette ut i fritid. Motsetningene mellom leiearbeiderne og VK ble brakt inn for LO - Statens arbeidstilsyn - Direktoratet. Kjennelsen herfra var den utløsende faktoren for den sit-down streiken leiearbeiderne gjennomførte i februar 1977. På tross av strekt press fra oljeselskapene, SV-ledelsen, leiefirmaene og ikke minst fra de ansatte i leiefirmene, klarte VK å få til skiftordninger og overtidbruk som lå innenfor det gjeldende lovverket.

Sjøl om det på prosjektene Cormorant "A" og Brent "C" i tidsrommet august 1977 - juni 1978, også kom i ønsker om utvidede skiftordninger blant annet fra ANC, hadde VK gjennom sin konsekvente holdning i den første fasen fra august 1975 - juni 1977 gjort det klart at dispensasjoner utover de rammene regelverket satte for arbeidstid og skiftordninger ikke ble gitt for vanlige produksjonsarbeidere.

BERGENS TIDENDE 24.OKTOBER 1978 :
"STATSSEKRETÆR TRYGVE TAMBERSTUEN
HÅPER KRISEN KAN LØSES :
STORD VERFT FOR GODT TIL Å BLI AVVIKLET SOM OLJEVERFT."

Den ujevne feltutbyggingstakten og komprimeringa av prosjektene i tid, gjorde det vanskelig for SV-ledelsen å planlegge produksjonen i lang tid framover. Det kunne også føre til at SV i perioder sto uten arbeid til de ansatte. Sjøl om jernarbeiderne i lange perioder hadde mer enn nok å gjøre gikk de likevel rundt

⁵⁸³ Brev fra VK til SV 15.4.77, "Arbeidstidsordninger".

⁵⁸⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 5.5.77, sak 15 Eventuelt.

med en usikkerhet om hvordan framtida ville bli på "Kjøttein."

Hvilke tiltak ønsket VK å møte denne vanskelige situasjonen med?

Ledelsen på SV hadde i løpet av 1976 og 1977 vært ute med varsler om at dersom ikke ordresituasjonen bedret seg ville det bli permitteringer. Både i 1976 og i 1977 fikk SV inn nye ordre slik at en unngikk å permittere operatører. Ved inngangen til 1978 så situasjonen dystert ut for verftet. Verftet hadde nok arbeid til å beskjefte arbeidsstokken i 1. og 2.kvartal, mens det i 3. og 4. kvartal ikke var nok arbeid til alle ansatte. Situasjonen var alvorlig, men verftet hadde jo vært i liknende situasjoner i åra før uten at det hadde vært nødvendig å permittere noen. Imidlertid var det den forskjellen at i de foregående åra hadde verftet inne anbud rundt årsskiftet, slik at situasjonen kunne rettes opp dersom SV fikk kontraktene. Denne vinteren hadde verftet ikke lagt inn anbud på noen jobber utover anbudet på Statfjord "B"-dekket som en regnet med først ble tildelt i månedskiftet september - oktober, og markedet i 1978 så ikke lovende ut for SV. Utover våren 1978 ble det klart at etter ferien måtte verftet begynne å permittere ansatte. Imidlertid regnet en jo med at kontrakten på Statfjord "B"-dekket vil bli utdelt i månedskiftet september - oktober med byggestart i verkstedet i desember. Både de ansatte og ledelsen var så godt som 100% sikre på at SV ville få denne kontrakten. Sjøl om enkelte ble permittert allerede i august, regnet både VK og ledelsen med at hovedtyngden av de som ble permittert ikke ble tatt ut før avgjørelsen på Statfjord "B"-dekket ble tatt. På den måten ville lengden på permitteringene begrenses. I tillegg ville det bli nødvendig med omfattende investeringer før byggestart på "B"-dekket. Det ville da sysselsette mange av de ansatte og være med på å begrense permitteringene.

Ved årsskiftet 1976 - 77 var ordresituasjonen for 2.halvår 1977 vanskelig. Hvordan klubben vurderte situasjonen kommer fram i referatet fra klubbstyremøtet som ble holdt den 6.januar. Her står det blant annet:

"P.U.sekretæren orienterte om situasjonen, med bakgrunn i de opplysninger som var gitt dagen i forveien om muligheter for permittering, hvis det ikke ble tegnet ny kontrakter. På bakgrunn av dette *valgte* (Uthev. TH) klubbstyret å arbeide ut fra at situasjonen *kunne bli* (Uthev. TH) vanskelig og at man derfor burde sette i verk forskjellige tiltak for å kunne møte en situasjon."

Referatet kan tyde på at klubbstyret tross den dystre ordretilgangen, hadde tro på at situasjonen ville løse seg slik det hadde gjort tidligere. Klubbstyret satte opp en rekke punkter som VK skulle arbeide med for å prøve å avhjelpe situasjonen. Disse punktene ble lista opp:

- a. kontakte myndighetene sentralt, b. Undersøke leiefirmaenes kontrakter, c. holde avdelingsutvalgsmøter for å finne fram til arbeid som kan være med å gi sysselsetting i en situasjon, d. presentere overfor bedriften at vi vil gå inn for kortere arbeidsuke istedenfor permitteringer, e. presisere overfor bedriften at vi må ta oppdrag fordi om det skulle være tapskontrakter, f. stoppe kursvirksomheten inntil den er nødvendig for å sysselsette folk og g. kontraktsforholdene med utenlandske firma tas opp med myndighetene.

585

VKs "handlingsplan" la vekt på tre forhold, for det første å skaffe nye kontrakter til verftet gjennom å søke hjelp hos myndighetene og å få ledelsen med på å akseptere tapskontrakter. For det andre arbeidet VK for å få ledelsen med på at nødvendig vedlikeholds- og utbedringsarbeider kunne foretas dersom situasjonen ble vanskelig. Til sist presiserte VK at de ønsket kortere arbeidsuke istedenfor permitteringer. Den tidligere klubbformannen William Rafdal begrunnet sitt standpunkt om dette siste forholdet slik på et medlemsmøte i VK 19.januar:

⁵⁸⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 6.1.77, sak 7 Situasjonen framover i produksjonen.

"W. Rafdal kom inn på problemstillingen permittering kontra kortere arbeidsuke, og sa at han for sin del absolutt ville gå inn for kortere arbeidsuke fordi dette ville være en mye mer *solidarisk måte å løse problemene på*." ⁵⁸⁶

Utover vinteren 1977 iverksatte VK sin handlingsplan, blant annet gjennom å henvende seg til KAD og NJ&MF for å orientere om situasjonen på SV. Av myndighetene ønsket VK en styrt tildeling av kontrakter fordi hele Sunnhordlandsregionen ville bli rammet av en stans på SV. Gjennom en rekke avdelingsutvalgsmøter fikk VK og avdelingene kartlagt mulighetene for reparasjons- og utbedringsarbeider. Utover våren ble arbeidsomfanget på de plattformene som lå i Digernessundet utvidet, samtidig som kontraktene med Shell om arbeider på Cormorant "A" og Brent "C" gikk i orden. Permitteringer var ikke da lenger aktuelt før tidligst sommeren 1978. Faren var over for denne gang.

Også bedriftsledelsen var bekymret for den svake ordreinngangen for 1978. I et brev fra direktør Arne van der Hagen til industriminister Bjartmar Gjerde 29.november 1977 heter det:

"Som de vil være kjent med gjennom orienteringer gitt av Akergruppen sentralt, er arbeidssituasjonen ved Stord Verft A/S svært usikker fra halvårsskiftet 1978 ... Selv om produksjonsprogrammet kan bli noe forskjøvet, endrer det likevel ikke det faktum at bedriften står uten beskjeftigelse for en stor del av arbeidsstyrken i 2.halvår 1978 ... Vi er likevel i den situasjon at vi står uten oppdrag for kanskje 800-1000 av egne ansatte operatører og ca 200 funksjonærer. Akergruppens salgsorganisasjon har gjort sitt ytterste for å skaffe nye oppdrag for 1978 - 79. Bedriften har i årene 1976 og 1977 to ganger blitt "reddet" hva beskjeftigelse angår, med oppdrag for britisk sektor. Det ser nå ikke ut til å være flere muligheter derfra i den nærmeste framtid." ⁵⁸⁷

⁵⁸⁶ Protokollen fra medlemsmøtet 19.1.77, sak 7 Eventuelt.

⁵⁸⁷ Brev fra administrerende direktør Arne van der Hagen til industriminister Bjartmar Gjerde 29.11.77, "Arbeidssituasjonen 78 - 79".

På medlemsmøtet 28.april 1978 ble "situasjonen framover" diskutert. Her orienterte klubbformannen William Rafdal:

"om situasjonen slik man så den framover, og de problemer man regnet med å få med å holde full sysselsetting framover ... På spørsmål om man hadde vurdert bruk av kortere arbeidsuke ble det svart at dette ikke ville hjelpe alle avdelingene, men at det ville bli vurdert i hvert enkelt tilfelle." ⁵⁸⁸

Fortsatt var prinsippene som "handlingsplanen" fra vinteren 1977 bygget på det klubben brukte som utgangspunkt for sin vurdering av situasjonen. VK arbeidet i denne situasjonen også for å få ledelsen og SV's styre med på å utføre vedlikeholds- og utbedringsarbeider samt å igangsette omskoleringskurs. Verftet hadde en for offshoreproduksjon uheldig sammensetning av arbeidsstyrken. Ledelsen med støtte fra VK, ønsket derfor å omskolere operatører fra serviceavdelingene til stålavdelingene. På klubbstyremøtet 11.mai 1978 orienterte P.U. sekretæren fra møtet i bedriftsforsamlingen. Her er blant annet dette referert:

"På møtet hadde de ansattes representanter forsøkt å få vedtatt en anbefaling overfor styret om at det måtte brukes 100000 timer til ekstraordinært vedlikehold. De aksjonærvalgte representantene hadde gått mot dette, slik at man hadde ikke fått dette gjennom ... Alle som hadde ordet i diskusjonen understreket viktigheten av å få flest mulig til å delta på omskoleringskursene." ⁵⁸⁹

⁵⁸⁸ Protokollen fra medlemsmøtet 28.4.78, sak 5 Orientering/diskusjon om situasjonen framover.

⁵⁸⁹ Protokollen fra klubbstyremøtet 11.5.78, sak 4 Situasjonen framover. Unngå permitteringer.

På et forhandlingsmøte mellom VKs forh.utv. og bedriftsledelsen 12.mai kom partene til enighet om prinsippene i forbindelse med en eventuelle permitteringer. I protokollen heter det blant annet:

"3. Ved permittering skal i prinsippet bedriftsansiennitet regnet fra siste ansettelsesdag følges. Ansiennitetsprinsippet skal dog anvendes slik at det blir en hensiktsmessig fordeling mellom faglærte og ufaglærte med henblikk på fremtidige arbeidsoppgaver, 4. Omskoleringsdeltakere blir ikke permittert i omskoleringsstida, 5. Ved gjeninntakelse av permitterte følges også ansiennitetsprinsippet, 7. Alle som må permitteres, skal få tilbud om omskoling under forutsetning av tilstrekkelig opplæringskapasitet." ⁵⁹⁰

På SVs styremøte 25. mai opplyste administrerende direktør, van der Hagen, at opptil 300 operatører kunne bli permittert i 2.halvår og at permitteringsvarsel ville bli sendt ut slik at permitteringene "for de flestes vedkommende vil (TH) bli effektive ved fellesferiens slutt." ⁵⁹¹ VK fortsatte imidlertid å kjempe mot permitteringene. På klubbstyremøtet dagen etter SVs styremøte, var det enighet om å møte den situasjonen som trolig ville oppstå med forslag til "vedlikeholdsarbeid som burde og kunne utføres." ⁵⁹² På klubbstyremøtet 16.juni orienterte formannen om situasjonen "som stadig forandrer seg i og med at man *stadig fikk tallet på permitterte redusert* (Uthev. TH)". ⁵⁹³ Dette tyder på at VK i forhandlingene med bedriften fikk gjennomslag for en del av de tiltakene som ble foreslått. Men det:

⁵⁹⁰ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 12.5.78, Permittinger.

⁵⁹¹ Protokollen fra styremøtet SV 25.5.78, sak 4.

⁵⁹² Protokollen fra klubbstyremøtet 26.5.78, sak 12 Referat fra siste styremøte i Stord Verft A/S - permitteringer.

⁵⁹³ Protokollen fra klubbstyremøtet 16.6.78, sak 1 Generelt om permitteringer.

"ble rettet en del kritikk mot den måten som man hadde praktisert ansiennitetsprinsippet ... Ragnar Dahl mente at slik streken var satt når det gjaldt bemanning på de forskjellige avdelingene så var det de *svakeste* (Uthev TH) stilte som ble permittert." ⁵⁹⁴

Denne kritikken som kom fra de gruppetillitsvalgte ute, gjenspeilte nok at enkelte avdelinger ikke fulgte de vedtatte prinsippene når de som skulle permitteres ble plukket ut. Siden kritikken ikke ble mer høyrøstet enn de enkeltsakene tillitsmennene tok opp, viser dette at VK hadde god kontroll i denne prosessen. På det samme møtet kunne Rafdal opplyse at tallet på operatører med gyldig permitteringsvarsel var nede i 60-70. Og VK forhandlet stadig for å få dette tallet redusert. Antallet som etter ferien ble uten beskjefigelse var langt høyere enn dette, men hvor mange som da måtte permitteres rådet det stor usikkerhet om. På klubbstyremøtet 11.august kunne P.U. sekretæren på klubbstyremøtet opplyse at 44 mann var permittert ⁵⁹⁵. VKs styremedlem i SVs styre tok på møtet den 17. august opp spørsmålet:

"om å utføre visse arbeidsmiljøtiltak som alternativ til permittering. Grunnen til dette er at det kan gis tilskudd til dekning av inntil 50% av lønnskostnadene for egne arbeidere. I tillegg kan gis lån til dekning av materialkostnader innenfor rammen av at tilskudd + lån ikke skal overstige 50% av totalkostnadene for arbeidet. Styret besluttet at administrasjonen skulle arbeide videre med denne saken ... For å få en raskere behandling sender administrasjonen forslag til styrets medlemmer for nærmere vurdering." ⁵⁹⁶

VK søkte stadig nye veier for å redusere antall permitterte.

Likevel ble forh.utv. innkalt til forhandlinger om nye permitteringer 13.september. Her varslet ledelsen permitteringer for ytterligere 175 mann. Blant de permitterte var det operatører fra alle avdelinger. Forh. utv. hevdet at:

"det ikke er forsvarlig å gå ut med flere permitteringer nå. Dette ville svekke bedriften så alvorlig at det kan bli vanskelig å påta seg større oppdrag i framtiden. Fagfolkene som blir permittert vil ta arbeid ved andre bedrifter,

⁵⁹⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 21.6.78, sak 4 Den aktuelle situasjonen.

⁵⁹⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 11.8.78, sak 7 Den aktuelle situasjonen.

⁵⁹⁶ Protokollen fra styremøtet SV 17.8.78, sak 10 Eventuelt.

og vil trolig ikke vende tilbake hit."

Ledelsen på sin side hevdet at både bedriftsforsamlingen og styret i SV hadde vedtak på at "antall ansatte skulle tilpasses forholdene."⁵⁹⁷ Forh.utv. varslet da at de ville få sine representanter i SVs styre til å be om et nytt styremøte for å prøve å omgjøre dette vedtaket. Forhandlingsutvalgets argumentasjon om at bedriften ville bli svekka dersom ytterligere permitteringer ble gjennomført, var fundert i at VK mente at SVs arbeidsstyrke var av betydning når oppdrag som Statfjord "B" ble delt ut. På medlemsmøte 14.september hevdet VK : "at det var *uansvarlig* (uthev TH) å permittere i og med at man gikk og ventet på avgjørelsen på Statfjord "B"."⁵⁹⁸ Hvor sikre både de ansatte og ledelsen var på å få oppdraget på "B"-dekket viser følgende sitat fra forhandlingsprotokollen datert 12.mai:

"Bedriften skal ha som målsetting ved en permisjon og omskolering at bedriften kommer styrket ut av denne perioden med en større andel fagfolk, spesielt innenfor faget sveis, for å sette *bedriften i stand til å bygge Statfjord "B" med mest mulig egne folk* (Uthev. TH)."⁵⁹⁹

Troen på at oppdraget ville bli gitt til SV ble ikke svekket i løpet av sommeren. Administrerende direktør van der Hagen, uttalte dette på styremøtet 17.august: "van der Hagen pekte på de usikkerhetsforhold som er tilstede og de forskyvninger - endringer som kan finne sted vedrørende årsbudsjettet avhengig av *når arbeidet med Statfjord "B" kommer i gang* (Uthev. TH)."⁶⁰⁰

Sitatene viser at spørsmålet ikke dreide seg om SV fikk "B"-dekket, men om når arbeidet ble igangsatt i verkstedet. Dersom det skulle iverksettes ytterligere permitteringer hadde man fra klubbens side "tatt med dette med redusert arbeidstid istedenfor fulle permitteringer."⁶⁰¹ Dersom det ble snakk om permitteringer i den størrelsesorden som ledelsen hadde varslet, ville VK stille med krav om redusert arbeidstid istedenfor heltidspermitteringer. På forhand-

⁵⁹⁷ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 13.9.78.

⁵⁹⁸ Protokollen fra medlemsmøtet 14.9.78, sak 1 Permitteringer.

⁵⁹⁹ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 12.5.78.

⁶⁰⁰ Protokollen fra styremøtet SV 17.8.78, sak 3 og 4.

⁶⁰¹ Protokollen fra medlemsmøtet 14.9.78 op.cit.

lingsmøte 18.september ble det oppnådd enighet om: "permitteringene kunne gjennomføres som delpermittering ved at den enkelte f.eks. arbeider 4 uker, og blir permittert den femte uken." ⁶⁰² En slik ordning medførte at permitteringene ville omfatte langt flere operatører enn det som hadde vært nødvendig dersom VK hadde valgt heltidspermitteringer. På klubbstyremøte 28.september regnet Rafdal med at "tilsammen ville ca 500 mann bli berørt og da ca 100 i hver pulje." ⁶⁰³

Den 2.oktober om kvelden lekket det ut opplysninger om hvem som hadde fått "B"-dekket, og Bergens Tidende hadde denne overskriften over hele førstesiden 3.oktober:

KATASTROFE FOR STORD OG SUNNHORDLAND
STATFJORD"B"-ORDREN TIL ROSENBERG

"Meldinga om at bygginga av "B"-dekket gjekk til Kværnergruppa kom som et sjokk" sa klubbformann Rafdal til avisa "Sunnhordland" i et intervju som ble trykka den 4.oktober. ⁶⁰⁴ At hjørnesteinsbedriften SV fikk problemer "rystet" ikke bare Stord kommune, men også nabokommunene som hadde mange som pendlet til SV, ville få merke følgene av innskrenkningene. F.eks i nabokommunen Bømlo hadde hele 150 personer sin arbeidsplass på SV.

Etter at stormen omkring tildelinga hadde lagt seg, varslet ledelsen at ytterligere permitteringer var nødvendig. På klubbstyremøte 18.oktober fikk klubbstyret:

⁶⁰² Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 18.9.78.

⁶⁰³ Protokollen fra klubbstyremøtet 28.9.78, sak 3 Den aktuelle situasjonen.

⁶⁰⁴ Bladet "Sunnhordland" 4.10.78.

"forelagt oversikt over bemanning og behov på de avdelingene som ville bli berørt av permitteringene. For de fleste avdelingene ville dette bety mere permittering enn arbeid. Forh.utv. hadde stilt krav om at ingen måtte komme ut dårligere enn halvt om halvt med arbeid permisjon." ⁶⁰⁵

Forhandlingene førte til at de fleste avdelingene fikk bedre ordninger enn det kravet fra VK var, mens enkelte avdelinger fikk en dårligere ordning. ⁶⁰⁶ Dette ble etter en del diskusjon godtatt av klubbstyret.

Sjøl om situasjonen var vanskelig var bedriften villig til å strekke seg langt for å unngå en utvikling som den som ble skissert i Bergens Tidende 4.oktober. Her het det:

"Går det riktig galt er fremtidsutsiktene ikke lyse. Verst er det for Stord Verft. Oppsigelser kan føre til fraflytting. De første som reiser da blir den best kvalifiserte arbeidskraften. De har til vanlig lett for å skaffe seg arbeid andre steder. Om så et oppdrag som høver for Stord Verft dukker opp, blir det vansker med å bygge opp en organisasjon med samme slagkraft som den nåværende. At "B"-dekket har gått til andre, kan føre til at det Stord Verft vi har kjent som storskipsverft, og det som vi har kjenner som verksted for oljeindustrien aldri mer vil oppstå." ⁶⁰⁷

At ledelsen søkte å unngå en slik utvikling viser et internt notat pesonalavdelinga utarbeidet. Notatet var datert 8.november og her het blant annet:

"Vi står overfor den situasjonen at vi kan miste mange av våre fagfolk i den nærmeste framtid. De som vi vil miste først er de vi trenger mest. Derfor er det viktig at man så snart som mulig tar en avgjørelse om at man vil gjennomføre kursene. Utgiftene til dette er små sammenlignet med det man kan tape hvis man mister toppfolkene i produksjonen."

⁶⁰⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 18.10.78, sak 2 Permitteringer.

⁶⁰⁶ Protokollen fra forhandlingsmøtet mellom SV og VK 19.10.78.

⁶⁰⁷ Bergens Tidende 4.10.78.

For å unngå en slik utvikling var verftet villig til å gjennomføre kurs: "for så mange at man på de forskjellige avdelinger ikke får en dårligere rotasjonsordning enn 2 uker arbeid og 1 uke permisjon." ⁶⁰⁸

At ledelsen betraktet det faglige miljøet som truet på SV, gjorde forhandlingene om akseptable rotasjonsordninger lettere for VK.

For å komme ut av den vanskelige situasjonen, arbeidet verftet med å skaffe nye kontrakter i tillegg til den ferga som SV bygget for HSD. Et av de prosjektene som for SV så mest lovende ut, var bygging av et 38.000 tonn stort bulkskip for egyptiske interesser. Imidlertid var prosjektet avhengig av rentestøtte og garantier fra norske myndigheter. VK arbeidet aktivt for å påvirke regjeringen i denne saken. Siden det var en DNA-regjering som styrte landet hadde nok VKs innsats innvirkning på det endelige resultatet. I begynnelsen av desember 1978 kom beskjednen om at regjeringa hadde innvilga rentestøtte og garantier slik at Stord Verft kunne starte bygginga av skipet i månedskiftet april - mai. Nestformannen, Sveinung Huglen, skriver i julenummeret av klubbavisa blant annet dette:

"Det er stor von om at eit par av dei andre oppdraga som det er levert inn anbud på kan gå i orden innen kort tid. Det gjeld først og fremst ein jackets til Valhall feltet og her er Olje og Energidepartementet sterkt engasjert i å få denne plassert på Stord Verft. Dette er en jobb på ca 200 tusen timer, og det er veldig kort leveringstid på den, 15 august 1979. Produksjonen på den kan komme i gang i slutten av februar ..." ⁶⁰⁹

I løpet av november og desember ble imidlertid situasjonen forverret, både i forhold til antall heltidspermitterte og i forhold til de rotasjonsordningene som de delvis permitterte gikk på. I tillegg varslet ledelsen ytterligere permitteringer fra 1.1.79. Rett nok fikk VK gjennom at det ble iverksatt kurs i sveising for 60 mann som da slapp å bli permittert.

⁶⁰⁸ Internt notat SV - personalavdelingen "Kurs", datert 8.11.78.

⁶⁰⁹ Klubbavisa jula 1978, s.22.

Ved årskiftet 1978 - 79 var verftet inne i den vanskeligste situasjonen det noensinne hadde vært inne i. Blant operatørene var ca 140 mann heltidspermittert og ca 700 mann var deltidsperrmittert gjennom de rotasjonsordningene som ble praktisert. I tillegg hadde verftet ca 140 mann ombord på Statfjord "A" ute i Nordsjøen, samt at et varierende antall operatører var utleid til andre verft både i og utenfor Akergruppen. Likevel kunne nestformannen skrive i julenummeret at "*Det ljøsner*". Ordresituasjonen hadde i løpet av desember bedret seg. Framtida så langt lysere ut ved årsskiftet enn bare en måned tidligere.

Sammenligner vi statistikken over innleid personell og statistikken over heltidspermitterte viser det seg at i den perioden hvor fast ansatte operatører på SV var permittert i 1978, fra august og ut året, så fantes det ikke leiarbeidere inne på verftet. Dette skyldes ikke bare at SV manglet oppdrag, men også at VK ikke godtok noen permitteringer før leiarbeiderne var ute fra verftet. Denne holdninga kom fram allerede i den "handlingsplanen" VK skulle arbeide etter i 1977. VKs holdning på dette punkt skapte ikke konflikter i forholdet til ledelsen på SV. Ledelsen ønsket som VK, at de fast ansatte skulle få utføre det arbeidet som verftet tross alt hadde på ferga "Hordaland" for HSD.

VK arbeidet i hele denne perioden aktivt etter den "handlingsplanen" som ble trekt opp i januar 1977 for å bedre medlemmens og bedriftens situasjon. Denne oppgava ble sjølsagt høyt prioritert av VK fordi dette gjalt medlemmenes mulighet for å få arbeid og grunnlaget for bedriftens videre utvikling. VK fikk da også ledelsen med på en rekke av de punktene som var lista opp i planen. Blant annet fikk VK gjennomslag for kortere arbeidsuke framfor permitteringer, for at SV tok på seg tapskontrakter og at alle leiarbeiderne skulle ut før det ble permittert fast ansatte. Videre oppnådde VK støtte fra ledelsen overfor de framstøt VK hadde mot de sentrale myndighetene. I slike saker samarbeidet ledelsen og VK mot det felles mål å skaffe SV kontrakter.

"ET MØTE SOM VAR KOMMET I STAND ETTER INITIATIV FRA DE
ANSATTES REPRESENTANTER."

Etter ei lovendring i 1973 fikk de ansatte rett til å velge inn representanter i bedriftsforsamlinga. Dette organet som SV ikke hadde hatt før lovendringa ble foretatt, skulle settes sammen av aksjonærvalgte representanter og valgte representanter for de ansatte. Aksjonærene kunne velge 2/3 av representantene til bedriftsforsamlinga, mens de ansatte kunne velge 1/3. Det var bedriftsforsamlinga som skulle velge bedriftens styre og loven ga de ansatte rett på den samme andelen representanter i styret som i bedriftsforsamlinga.

Bedriftsforsamlinga hadde etter loven disse oppgavene:

"Bedriftsforsamlingen kan vedta anbefalinger til styret om en hvilken som helst sak. Etter forslag fra styret treffer bedriftsforsamlingen avgjørelse i saker som gjelder investeringer av betydelig omfang i forhold til selskapets ressurser eller rasjonalisering eller omlegging av driften som vil medføre større endring eller omdisponering av arbeidsstyrken." ⁶¹⁰

Dersom en sjettedel av representantene krevde det skulle formannen i bedriftsforsamlinga kalle inn til møte. Dvs at dersom de ansatte krevde møte hadde de en stor nok representasjon til å gjøre det.

Et problem som raskt oppstod for tillitsvalgte som ble valgt inn i bedriftens styrer, var at de måtte undertegne en generell erklæring om taushetsplikt. På landsmøtet i NJ&MF i 1974 sa sekretær Arvid Nordli dette:

"Vi kan ikke godta taushetsplikt som en generell regel. Vi kan ikke godta at våre representanter i styrer og bedriftsforsamlinger skal fratas muligheten til å konferere med de andre tillitsmennene før de møter opp i de bestemmende organene. Jeg håper at ikke mange av våre medlemmer har skrevet under en erklæret om generell taushetsplikt."

⁶¹⁰ Jern og metallarbeideren nr.1/77, s.7.

Videre sa han:

"Det er en selvfølge at vi skal drive skolering av våre representanter, men i like stor grad er det spørsmål om holdninger. Vi må vite hva vi vil på sikt, og vi må ha mot og styrke til å framføre vårt syn. De enkelte klubbene må utforme en politikk som peker lenger enn til neste lønningspose. Vi må komme over på offensiven, og ikke vente på utspill fra bedriftene. Klubbene må selv kunne fremme forslag. Jeg vil oppfordre til at klubbene virkelig tenker gjennom sin egen situasjon og finner fram til et bedriftspolitisk handlingsprogram." ⁶¹¹

De nyvalgte medlemmene i bedriftsforsamling og styre i SV ble ikke avkrevd en slik taushetsplikt. På klubbstyremøtet 3.4.74 la forhandlingsutvalget fram et forslag om hvordan VKs representanter i styre og bedriftsforsamling skulle arbeide, og hvordan de skulle informere klubbstyret. Her heter det:

"1. Etter innkalling til henholdsvis styremøte eller møte i bedriftsforsamlingen skal representantene for begge organ tre sammen og drøfte den for møtet oppsatte saksliste. 2. Det velges på disse møter en saksordfører for hver sak. 3. På samme måte trer representantene for styre og bedriftsforsamlingen også etter møtene sammen for informasjon. 4. Dersom en eller flere medlemmer av dette forum ønsker det skal klubbstyret i et eller begge tilfelle innkalles til informasjon. 5. Når det gjelder den videre informasjon ut til medlemmene skal gruppetillitsmennene ha adgang til å få en eller flere av dette forum til å delta med informasjon på gruppemøtene." ⁶¹²

I årsmeldinga for 1974 heter det:

"Kontakten mellom klubbstyret og de valgte representantene har vært god ... Informasjon om utbygging og andre aktuelle planer har representantene gitt gjennom klubbstyremøter og på gruppemøter i den enkelte avdeling."

⁶¹¹ Jern og metallarbeideren nr.9/74, s.15.

⁶¹² Protokollen fra klubbstyremøtet 3.4.76, sak 10.

Mens styret hadde 7 møter i løpet av året, var møtefrekvensen for bedriftsforsamlingen langt lavere. Bare to møter ble til vanlig avholdt i løpet av året.

Allerede i årsmeldinga for 1976 viser det seg at VK engasjerer seg mer offensivt i forhold til styre og bedriftsforsamling. Det ble avholdt like mange styremøter, men VK tok flere initiativ overfor styret enn de hadde gjort tidligere. Fra årsmeldinga har jeg henta dette:

"Av saker som vi spesielt har engasjert oss i, kan nevnes brev til styrets formann der vi påpekte en påstand fra vår personalavdeling om vanskene med å ansette hjelpere/lærlinger pga våre arbeidsoppdrag. Styret nedsatte en komite (hvor VK hadde med en representant), som la fram sin innstilling i september og den konkluderte med nødvendigheten av å styrke nøkkelfagene plate - rør - sveis til henholdsvis 250 - 200 - 400 ansatte. Dette sa styret seg enig i,... Av andre saker vi spesielt har engasjert oss i kan nevnes aktivitetshus for fremmedarbeiderne på Kjøtteinståa, organisasjonsplan for Stord Verft, utbygging av Båtstøa boligfelt, gjestearbeiderproblematikken og ikke minst auka representasjon for de ansatte i styret."

Det synes også som bedriftsforsamlingen ble mer aktiv etter hvert. I 1976 ble det avholdt 4 møter samtidig som forsamlingen også ble innkalt til møter med bedriftsledelse og styre.

Som NJ&MF sekretær Arvid Nordli hadde anbefalt klubbene på landsmøtet i 1974, vedtok VK våren 1977 å utarbeide et bedriftspolitisk handlingsprogram. Arbeidet startet opp i september 1977, men ble ikke avsluttet før høsten 1978. Klubbstyret satte ned 5 grupper med følgende arbeidsfelt: 1. Lønnspolitikk, 2. Bedriftsdemokrati, 3. Boligpolitikk, 4. Arbeids- og miljøpolitikk og 5. Rekrutterings- og opplæringspolitikk. Gruppene avga høsten 1978 sine innstillinger. I innledinga til handlingsprogrammet står det:

"En del av dette arbeidet går på rene lokale forhold, mens en del går på det mere prinsipielle plan. Dette tror vi er viktig, og er gjort med hensikt. Et program fra en fagforening skal ikke bare inneholde konkrete og kortsiktige mål. Et program av denne art skal også knyttes til de grunnleggende ideer som fagbevegelsen står for." ⁶¹³

VK søkte å ha både kortsiktige og langsiktige målsettinger for sitt arbeid i dette handlingsprogrammet. Et slikt program skulle også kunne gjøre arbeidet lettere for VKs representanter i styre og bedriftsforsamling.

I handlingsprogrammets punkt 2 er bedriftsdemokratiet og de ansattes medbestemmelse behandlet. Her står det blant annet: "Det er derfor slik i dag som tidlegare at det er ein *sterk fagforening som er den beste garanti for at dei tilsettes meining skal verta høyr*t." Det ble også trukket fram at dersom klubbstyre/forhandlingsutvalg: "vert isolerte, at kontakten mellom disse og det vanlege medlem vert for dårleg, representerer dei ingen maktfaktor. Denne kontakten må derfor verta mykje betre."

Det ble framheva at det var gjennom produktivitetsavtalene mellom VK og SV at medlemmene hadde oppnådd større innflytelse på bedriften. VK så klart de begrensninger som deres mindretallsposisjon i de styrende organer, satte for VKs representanter her. I programmet står det:

"dette med å gi deg tilsette medverknad når avgjerder skal takast har vorte gradvis utvida og denne prosessen må halda fram, men sjøl om ein har fått "lov om bedriftsdemokrati" er det heilt klart at lovens intensjoner er ikkje vorte oppfylde. Det er framleis slik at det er administrasjonen og eigerinteressene som tar dei viktigaste avgjerslene, noko reelt bedriftsdemokrati kan ein derfor ikkje snakka om før ein har fleirtall i dei organ som skal ta avgjerslene."

VKs arbeid i styrer og utvalg måtte være offensivt, står det i programmet. Saker som skulle opp i disse organene måtte drøftes i klubbstyret på forhånd.

⁶¹³ VKs "Bedriftspolitisk handlingsprogram", vedtatt i klubbstyrets møte 29.9.78 som sak 9.

Den bedriftspolitiske handlingsplanen ble ferdig behandlet ute i gruppene samtidig som det raste en strid mellom de ansatte med VK som lokomotiv, og de aksjonærvalgte medlemmene i de styrende organer. På styremøtet i SV 30.4.78 ble beskjefligessituasjonen diskutert. Administrasjonen hadde til møtet utarbeidet et notat. I dette notatet ble det redegjort: "nærmere for vår (SV TH) søknad om støtte til opplæring og de foreløpige prognoser for disponering av udisponert personell." Administrerende direktør van der Hagen:

"understreket *sterkt* (Uthev. TH) at det opplæringsprogram som var satt opp er et nøkkelpunkt i hele saken og nødvendig for å skaffe oss ressurser på operatørsida hvis vi skal kunne påta oss kvalifisert stålarbeid i framtida bl.a. med sikte på dekket til Statfjord "B"-plattformen. En økning av vår stålkapasitet er av avgjørende betydning for bedriftens fremtid."

De aksjonærvalgte representantene med styreformannen, Carsten Schanche på denne tiden generaldirektør i AG, i spissen:

"erklærte seg enig i at SV måtte gjøre seg best mulig rustet for oppdrag som en tok sikte på. Han pekte *dog på* at en også i forretningsmessig henseende måtte være best mulig forbredt når arbeidet skal gjøre. Det må *ikke oversees*. Under henvisning til notatet stilte Schanche spørsmål om riktigheten av premissene, konklusjon og ressursene og eventuelle alternativer."

De ansattes representanter, Magne Tverdal og Ingar Ermland fra VK, støttet administrasjonen i det notatet som ble lagt fram. Ermland sa dette på møtet: "Det som må være mest interessant for SV nå, er å øke våre muligheter for å bli i stand til å påta oss flere kvalifiserte oppdrag. Målsettinga må være å unngå permitteringer, noe som ikke er akseptabelt slik situasjonen er."

Til dette svarte Schanche at: "en ikke kan godta det syn at permisjoner ikke kan bli aktuelle."

Styret var enig at det måtte satses på forbedringer slik at SV kunne påta seg kontrakter som dekket til Statfjord "B". Til dette ble administrasjonens notat lagt til grunn. Styret tillot administrasjonen salg til priser under "break even", dvs tapskontrakter, for å kunne gjennomføre omskoleringsprogrammet. Men styret presiserte at "dette måtte likevel ikke foregå på en slik måte at det ødelegger eller undergraver SVs økonomi ..." Det var dette pålegget fra styret overfor administrasjonen, som utløste den prinsipielle striden mellom partene: "Generell

retningslinje for selskapets drift må være at arbeidsstokken må tilpasses de til enhver tid forhåndenværende oppdrag." I en protokolltilførsel fra Tverdal og Ersland heter det: "undertegnede styremedlemmer kan ikke være med å underskrive på setningen (den over nevnte TH)." ⁶¹⁴

VKs representanter fremmet følgende forslag til generell retningslinje for selskapets drift:

"Den må likevel fortsatt være å beholde en mest mulig stabil arbeidsstokk. Også i perioder med underbeskjeftigelse må dette forsøkes holdt dersom det kan regnes med nye oppdrag som vil gi full beskjeftigelse innen rimelig tid." ⁶¹⁵

Og "for første gang etter at de ansatte ble representert i styre fikk vi en avstemning, og vårt forslag ble nedstemt med 5 mot 2 stemmer."

På bedriftsforsamlingsmøtet 2.6.78 foreslo assisterende direktør ved Stord Verft, Knut Kristiansen, at følgende vedtak ble fattet:

"I betrakning av de forhold som nå foreligger når det gjelder arbeidsoppdragene for 2.halvår 1978, slutter bedriftsforsamlingen seg til styrets retningslinjer til administrasjonen om at arbeidsstokken må tilpasses de til enhver tid forhåndenværende arbeidsoppdrag, og vedtar at administrasjonen ut fra det forestående iverksetter de permitteringer som er nødvendig."

Leif Furre som var en av VKs representanter i bedriftsforsamlingen, satte da fram dette motforslaget:

"Bedriftsforsamlingen kan ikke godta de generelle retningslinjer som styret foreslår, da disse vil frata bedriftsforsamlingen muligheten til å komme med anbefalinger/forslag til styret. I den konkrete situasjon Stord Verft A/S er oppe i vil bedriftsforsamlingen anbefale styret å fremlegge en utredning med konkrete tall. En ber om at det blir vurdert alternativer som kortere arbeidsuke, ekstraordinære sysselsettingstiltak o.l. Videre anbefales det at tall for bemanningen etter ferien blir fremlagt før avgjørelsen i bedriftsforsamlingen tas."

⁶¹⁴ Protokollen fra styremøtet SV 30.4.78, sak 3 Beskjeftigelsessituasjonen.

⁶¹⁵ Årsmelding for VK 1978, punktet om bedriftsforsamling og styre.

Kristiansens forslag ble vedtatt med 8 mot 4 stemmer, mens Furres forslag falt med 8 mot 4 stemmer.⁶¹⁶ I en protokolltilførsel til dette vedtaket undertegnet av de ansattes representanter heter det:

"Undertegnede medlemmer av bedriftsforsamlingen er i tvil om de retningslinjer for selskapets drift som flertallet har vedtatt er juridisk holdbare, og vil ta saken opp med sine respektive forbund."

VK sendte denne saken over til NJ&MF, som sendte saken videre til LOs juridiske kontor. I svaret fra heter det:

"I den konkrete sak ved Stord Verft A/S var det utarbeidet planer som på et gitt tidspunkt kunne ha omfattet nærmere 500 arbeidstakere. Disse planer omfattet altså mere enn 1/3 av den samlede arbeidsstokk av arbeidere og funksjonærer. Vedtak om en slik ramme for permittering ved Stord Verft A/S ville altså ikke gyldig kunne treffes av andre organer enn bedriftsforsamlingen."⁶¹⁷

Fra LO fikk VK det råd å kreve ny behandling av saken i bedriftsforsamlingen. Dersom flertallet fortsatt gikk inn for å delegere ansvaret til administrasjonen skulle LO ta saken opp med Justisdepartementet.⁶¹⁸

⁶¹⁶ Brev fra NJ&MF til LOs juridiske kontor 6.6.78, "Aksjelovens paragraf 8-20 - Stord Verft".

⁶¹⁷ Brev fra LO-advokat Karl Nandrup Dahl til NJ&MF 11.8.78, "Aksjelovens paragraf 8-20".

⁶¹⁸ Brev fra LO til NJ&MF 7.6.78, "Aksjelovens paragraf 8-20".

Striden om hvem som hadde skulle ta avgjørelser i slike saker ble ikke helt avklart. Den konkrete situasjonen med mange permitteringer bedret seg for SV på nyåret i 1979, dvs før hovedorganisasjonene hadde fått tatt prinsipielt standpunkt i saken. Saken hadde da ikke lenger den samme aktualiteten for partene på SV.

VK viste gjennom sitt engasjement i denne saken at de kom til å bruke sine posisjoner i de styrende organer til å markere sitt standpunkt i de sakene som ble tatt opp. De gjorde det også klart at de *ikke godtok* at styringsretten som etter aksjeloven var tillagt styre og bedriftsforsamling, av de aksjonærvalgte representantene ble overlatt til administrasjonen. VK ønsket å delta når viktige beslutninger ble tatt og samtidig ønsket de å få anledning til å markere sine synspunkter.

VK ble gjennom denne fasen mer bevisst på å arbeide aktivt i disse organene på tross av den mindretallsposisjonen de var i. De ville gjennom arbeidet i disse organene prøve i den utstrekning det var mulig å påvirke de planene styret ville sette ut livet, i den retning VK ønsket. At VK fikk gjennomslag for forslag de fremmet i styret viser f.eks de bemanningsplanene som VK i 1977 vedtok å prøve å få gjennomført, og styrets godkjennelse av å selge produkter til priser under "break even" i den vanskelige perioden i 1978. Imidlertid viser den bedriftspolitiske handlingsplanen som ble vedtatt høsten 1978, at hverken styret eller medlemmene hadde illusjoner om at arbeidet i disse organene kunne erstatte det arbeidet som verkstedsklubbens styre og arbeidsutvalg utførte i forhandlingssystemet.

SAMMENDRAG.

I 1975 kom de nye produktene for offshoreindustrien inn i produksjonen på SV. Dette førte til omfattende endringer i arbeidsprosessene. Som vist i del 2, utvikla imidlertid de ulike fagene seg i forskjellig retning. Sveisefaget som tidligere hadde liten prestisje, ble etter omstillinga nøkkelfaget i produksjonen. Disse endringene påvirket også de holdningene som jernarbeiderne hadde til arbeidet. At bredden i fagene ble mindre og at hierarkiseringa innen faget ble sterkere, gjorde det mulig for mindre grupper å kreve kompensasjon for spesielle ulemper i arbeidet. Det ble *etter omstillinga legitimt å kreve kompensasjon for spesielle arbeidsoppgaver*. Siden denne endringa skjedde raskt er det sannsynlig at den viktigste årsaken til dette var endringene i arbeidsprosessene. En bør imidlertid ikke se bort fra at den allminnelige oppfatning blant folk gikk i retning av å

akseptere større lønnsforskjeller.

Forandringene i belønningsformene skjedde gjennom at nye og store tillegg ble tatt i bruk. For operatørene ble de *tilleggene en kunne oppnå en viktigere del av lønna enn før*. Alle disse tilleggene var begrunna ut fra endra arbeidsoppgaver og arbeidsforhold som følge av omstillingsprosessen. *De var alle sammen ulempetillegg*. Disse tilleggene ble imidlertid ikke jevnt fordelt på alle operatørene. *Det var særlig deler av sveisegruppene som oppnådde de største fordelene ved de nye tilleggene*. Men også de andre stålfagene ble tilgodesett gjennom økt bruk av tillegg.

Utjevningen mellom timefortjenesten i de forskjellige lønnsklassene stoppa opp i denne perioden. Fra 1977 økte forskjellene noe. Som vist i kapittel 7 var VKs tidligere strategi å stadig minske forskjellen mellom topp og bunn i lønnsystemet. Differensieringa mellom klassene ved de lokale forhandlingene i 1977 var begrunna med ønsket om å styrke rekrutteringa til fagene. Det var imidlertid også et resultat av *den økte hierarkiseringa innen de andre fagene*.

At VK la om sin lønnsstrategi kunne også vært knytta til de personene som leda VK i denne perioden. Det viser seg imidlertid at det ikke skjedde noe brått "regimeskifte" i VK rundt 1975. Det er heller stabiliteten som er iøynefallende. Et annet forhold som kan være med å forklare den økte aksepten for lønnsdifferensiering, var verftets behov for nye operatører. Gjennomsnittsalderen hadde steget og behovet for å erstatte eldre operatører økte. Det oppstod da en generasjonsmotsetning mellom de som var "flaska opp" med likelønnslinja og de yngre som ikke hadde denne bakgrunnen. De yngre hadde heller ikke erfart basisen for denne linja, den tidligere produksjonen.

Arbeidsvilkårene for jernarbeiderne endra seg også mye som følge av omstillinga. Prosjektene krevde en helt annen arbeidsrytme enn tidligere og behovet for personell var i perioder langt større enn den arbeidsstyrken SV rådde over. Prinsippielt ønsket VK å begrense bruken av leiefolk mest mulig gjennom å få lengere byggetid på prosjektene og gjennom et høyere antall egne ansatte i nøkkelfagene plate, rør og sveis. I den første fasen med offshoreproduksjon brukte VK mye tid og energi på å få organisasjons-, arbeids- og boforholdene for leiearbeiderne på bedriften under kontroll. Allerede på prosjektene Cormorant "A" og Brent "C" som lå ved verftet fra høsten 1977 til våren 1978, *var forholdene blitt adskillig bedre*. Etter utslepet av Statfjord "A" og Dunlin "A" våren 1977 fikk VK *tid til å gå gjennom rutinene og til å forhandle seg fram til bedre ordninger med bedriften*. Samtidig som VK lokalt arbeidet for å bedre

situasjonen for leiearbeiderne, *arbeidet de for at leiefirmene i langt sterkere grad enn tidligere skulle underlegges kontroll fra myndighetenes side.* VK frammet i denne anledning et forslag for NJ&MF om et statlig utleiefirma.

Med omstillinga fulgte en rekke nye arbeidsmiljøproblemer. Det ble *imidlertid etter omstillinga gjennomført en rekke miljøforbedrende tiltak.* Disse tiltakene var retta mot de fysiske miljøproblemene. Med innføringa av Arbeidsmiljøloven i 1977, ble oppmerksomheten også retta mot det psyko-sosiale arbeidsmiljøet. AMU på SV vedtok i 1978 å delta i MS-prosjektet, *hvor nettopp forbedringer av det psyko-sosiale arbeidsmiljøet sto i sentrum.* Som vist i del 2 mista operatørene gjennom omstillinga muligheten til å planlegge og styre sitt eget arbeid, de mista mye av sin autonomi. Paragraf 12 i Arbeidsmiljøloven dekket nettopp disse sidene ved arbeidet. VK deltok i prosjektledelsen med bl.a. klubbformannen *noe som viser at de la stor vekt på prosjektet.*

Et kjennetegn for denne perioden er at arbeidsmiljøproblemer som kunne knyttes opp til forhandlingssystemet og avtaleverket ble løst. Andre forhold som måtte behandles i utvalg og organ som var trukket ut av dette systemet, hadde VK langt større problemer med å få løst.

Høsten 1978 var ordrebøkene tomme ved verftet. Kampen om storoppdraget på Statfjord "B"-plattformen tapte SV til Rosenberg Verft. Verftet måtte gå til massepermitteringer av både operatører og funksjonærer. *VK valgte da å gå inn for en rotasjonsordning hvor operatørene delvis var i arbeid og delvis var permittert.* Begrunnelsen for å gå inn på en slik ordning var *at dette ville være en mye mer solidarisk måte å løse problemene på enn å heltidspermittering.*

I denne situasjonen startet VK arbeidet med en bedriftspolitisk handlingsprogram. Hvilke strategiske mål VK satte opp kom da til uttrykk i dette programmet (BPH) som VK vedtok høsten 1978.

I det neste kapittelet blir *en sentral problemstilling hvilken lønnspolitisk strategi VK valgte inn på 80-tallet da hele bedriften ble mer etablert som offshoreverft.* Utgangspunktet for analysen vil være det bedriftspolitiske handlingsprogrammet og de endringer som allerede hadde skjedd etter omstillinga. BPH vil også være et sentralt utgangspunktet for analysen av VKs faglige politiske strategi overfor de endra arbeidsvilkåra som de måtte forholde seg til. Ikke minst gjelder det arbeidet med paragraf 12 problematikken (i AML) om faglig og personlig utvikling i arbeidet. *Hvilke resultater VK oppnådde i arbeidet for å bedre de psyko-sosiale arbeidsforholdene blir her en sentral problemstilling.* Andre

sentrale problemstillinger blir: *Oppnådde VK både lokalt og gjennom forbundet, å få redusert bruken av innleid arbeidskraft? Hvordan arbeidet VK og hva oppnådde de i arbeidet med å sikre verftet oppdrag? Deltok VK aktivt for å øke de ansattes representasjon i de styrende organer?*

KAPITTEL 9."FORSKJELLENE ØKER"

Den for SV katastrofale avgjørelsen om å la Rosenberg Verft i Stavanger få bygginga av Statfjord "B"-plattformen kom også til å få langsiktige virkninger. Etter at den første hektiske perioden som offshoreverft var over, ble det SV som fikk føle hvor konkurranseutsatt denne næringa var. De fleste på Stord følte nok at SV med sin etter hvert store erfaring og kompetanse, hadde et bedre utgangspunkt i konkurransen om oppdragene enn noe annet norsk verft. Med denne avgjørelsen måtte SV erkjenne at også andre norske verft kunne konkurrere både med hensyn til tekniske - produksjonsmessige forhold og i pris. Denne erkjennelsen gjorde at SVs ledelse satset mye på å bedre produktiviteten og effektiviteten. Verftet måtte igjen bli konkurransedyktige i et beinhardt marked.

Sjøl om situasjonen ved årsskiftet 1978 - 79 var dystert ga den intense markedsføringa og tilbudsbearbeidinga etter avgjørelsen om tildelinga av "B"-dekket etter hvert resultater. 22.desember 1978 fikk SV kontrakt på bygging av et 38000 tonn stort bulkskip. Allerede i januar ble de neste kontraktene sikret, stålutrustning til "B"-dekket og jacket til Valhallfeltet. Ikke lenge etter sikret SV seg også arbeidet med ombygginga av boreriggen "Henrik Ibsen" til en boligplattform samt flere utstyrmoduler til Statfjord "B"- plattformen. Beskjeftigelsessituasjonen for 2.halvår 1979 og 1980 så lys ut, særlig etter at verftet fikk kontrakt på reparasjon av en russisk flytedokk som hadde havarert på vei til Murmansk, og bygging av P/C-dekket på produksjonsplattformen på Valhallfeltet. I forhold til tidligere arbeider SV hadde gjort for oljeselskapene, var produksjonen ikke lenger preget av at et enkelt prosjekt var hovedbeskjeftigelsen, men av at verftet hadde mange prosjekter inne samtidig.

I årsmeldinga til SV for 1980 er utsiktene fremover vurdert slik:

"Budsjettet for 1981 er basert på en produksjonskapasitet på 2,1 millioner operatør og funksjonærtimer, noe som tilsvarer vår bemanning. Nær halvparten av denne kapasiteten var ubelagt på budsjetttidspunktet, men pr i dag er det inngått tre kontrakter som dekker hoveddelen av den ledige kapasiteten, og som praktisk talt eliminerer den fram til høsten, nemlig kontrakt med Saga Petroleum Benin A/S om bygging av en Jack-up plattform, med Mobil Exploration Norway A/S om bygging av mellomstykker til dekket på Statfjord "C" og med Aker Verdal om bygging av søyledeler for en Aker H.3-2 rigg. Intenst arbeid for å selge

restkapasiteten 1981 og for 1982 pågår og muligheten for å oppnå dette *regnes som gode.*" ⁶¹⁹

Imidlertid skulle det vise seg at verftet fikk store problemer med å selge den ledige kapasiteten. I årsmeldinga for 1981 er utsiktene framover vurdert slik:

"Ved busjetteringen var ledigheten for første tertial beregnet til 241000 timer med opptrapping utover året i takt med ferdiggjøring av eksisterende ordrer. Stord Verft har vært nødt til å ta konsekvensen av dette og har satt i verk permitteringer fra primo januar for alle kategorier ansatte som ikke får sin arbeidstid belagt. Men før permitteringen skjer, er alle utveier med midlertidig utleie forsøkt. Dette har lyktes for enkelte personer og fagkategorier. Det vesentligste av permisjoner er på deltid ... Oppgaven er todelt, primært å få mer langsiktige kontrakter som kan sikre jevn sysselsetting på sikt og sekundært å skaffe kortsiktige oppdrag til midlertidig beskjeftigelse. Noen kortsiktige, men mindre oppdrag er avtalt og flere tilbud på større og mellomstore oppdrag er til vurdering hos flere postensielle oppdragsgivere. Det burde være rimelig mulighet for at noen av disse resulterer i kontrakt." ⁶²⁰

I løpet av 1982 fikk verftet inn flere ordre slik at permitteringen kunne trekkes tilbake. Det oppdraget som var hovedbeskjeftigelsen etter ferien i 1982 var hovedmodulen for Esso/Odin. Da budsjettet for 1983 ble satt opp var situasjonen like vanskelig som for året før. Men dette løste seg og i årsmeldinga for 1983 står det:

"Av flere inneliggende tilbud fikk bedriften i mars 1983 kontrakt på bygging av to moduler til stigerørsplattform 1 for Statpipe og i mai 1983 ga Statoil bedriften i oppdrag å bygge og utruste dekkstrammen til

⁶¹⁹ Årsmelding SV 1980, s.5.

⁶²⁰ Årsmelding SV 1981, s.4 og 5.

Gullfaks A. Med denne ordremassen, samt fullføring av tidligere inngåtte kontrakter, var beskjeftigelsen i offshoresektoren stort sett sikret for 1983 - selv om visse utfyllingsarbeider ble nødvendig på vårparten." ⁶²¹

Ordren på Gullfaks "A" ville i tillegg kreve over halvparten av årskapasiteten for 1984. Etter at SV sikret seg Gullfaks "A" plattformen i 1983, har det på verftet vært en meget høy aktivitet. Denne kjempekontrakten sikret SV sysselsetting helt til utslepet av plattformen i 1986. I 1985 fikk SV et liknende oppdrag av Norsk Hydro med Oseberg "A"-plattformen.

De første åra på 80-tallet var preget av at verftet hadde mange små kontrakter inne samtidig. Etter at verftet i 1983 fikk Gullfaks "A"-kontrakten kom verftet igjen inn i en periode hvor produksjonen var preget av få og store oppdrag. Sjøl om det rådet stor usikkerhet om beskjeftigelsessituasjonen i de første åra på 80-tallet var det bare i en kort periode i 1982 at verftet måtte permittere ansatte.

Hvilke resultater SV oppnådde i perioden kommer fram i tabellen under som viser verftets resultat før skatter og årsoppgjørdisposisjoner.

Tabell 38. Resultater før skatter og årsoppgjørdisposisjoner i mill. kr 1979 - 1983.

År	1979	1980	1981	1982	1983
Resultat	2,9	4,6	9,8	22,2	27,1

Kilde : Aker Stord A/S årsrapport 1985.

Verftet oppnådde stadig bedre resultater utover på 80-tallet. Sjøl om verftet hadde nok arbeid også i 1980 og 1981 ga kontraktene lite igjen til verftet. Fra 1983 begynte de store oppdragene verftet fikk på midten av 80-tallet å gi utslag på drifta gjennom en sterk forbedring av resultatet.

Sett i forhold til resten av verftsindustrien i Norge må vel SVs situasjon i denne perioden karakteriseres som gunstig. SV nådde stadig opp i konkurransen om

⁶²¹ Årsmelding SV 1983, s.3.

oppdragene. Krisa i 1978 -79 ga hele organisasjonen erfaringer som gjorde at arbeidet med produktivitets- og effektiviseringsforbedringer ble betraktet som svært viktig. Gjennom den stadige konkurransen om små og mellomstore oppdrag fikk verftet trimma organisasjonen etter de krav oppdragsgiverne satte. En kan vel konkludere med at denne fasen for verftet var svært viktig. Den brakte verftet igjen i en situasjon hvor det var konkurransedyktig om de virkelig store oppdragene. SV hadde vist at de mestret omstillinga og at de hadde klart å etablere seg som et av landets ledende offshoreverksteder. At verftet i perioden 1983 - 89 fikk i alt 4 virkelig store kontrakter, Gullfaks "A" og "C", Oseberg "A" samt Snorre stadfester dette.

Prisstigninga i perioden fortsatte å ligge på et høyt nivå. Som tabellen under viser var 1979 et unntak med en prisstigning på "bare" 4,8%. Årsaken til dette lavet tallet var pris- og innteksreguleringsloven Nordli-regjeringa fikk gjennomført dette året. Imidlertid viste tallene en synkende tendens etter rekordåret 1981 hvor prisstigninga var på hele 13,6%.

Tabell 39. Endring av konsumprisindeksen i prosent 1979 - 83.

År	1979	1980	1981	1982	1983
Pris- stigning	4,8	10,9	13,6	11,6	8,4

Kilde : Statistisk årbok 1987.

"VI KAN IKKE I DE KOMMENDE TARIFFORHANDLINGER GÅ MED PÅ NOEN FORM FOR BEGRENSNING AV DEN LOKALE FORHANDLINGSRETT."

"Med de til dels store justeringene av skattereglene som er bygd inn i budsjettoplegget, kan partene ikke regne med noen ytterligere bidrag fra staten i forbindelse med inntektsoppgjøret til våren."

Regjeringa Nordli la ved årsskiftet 1977 - 78 om sin økonomiske politikk radikalt. Motkonjunkturpolitikken ble forlatt og erstattet med innstrammingspolitikk. Dette gjorde seg i første omgang utslag i innstramminger i kredittpolitikken samtidig som rentenivået ble frigitt. Resultatet ble at det ble vanskeligere og dyrere å få lån. Regjeringa reduserte sterkt de selektive støttetiltaka retta mot utsatte bedrifter. I nasjonalbudsjettet fra 1979 het det blant annet at: "konkurser og gjeldssanering i større grad aksepteres som en nødvendig del av det økonomiske liv."

I september 1978 vedtok regjeringa en provisorisk anordning som seinere ble gitt lovs form av Stortinget, om pris- og lønnsstopp fram til 1.1.80. Loven var utarbeida i samarbeid med partene i arbeidslivet. Dette kan sees som: "et klart uttrykk for at regjeringa på det tidspunkt hadde gitt opp håpet om å få til en begrensning av lønnsglidningen på andre måter." ⁶²²

For at den positive effekten pris- og lønnsloven hadde på norsk økonomi ikke skulle bli forringet gjennom høye lokale tillegg fra opphevelsen av loven og fram til hovedoppgjøret i 1980, søkte regjeringa sammen med partene i arbeidslivet å hindre lokale forhandlinger utover de som var avtalefesta. Regjeringa deltok imidlertid ikke aktivt i forhandlingene i oppgjøret slik de gjorde på 70-tallet. Men de var raske med å sende oppgjøret til lønnsnemd etter at forhandlingene ble brutt. Ved "minioppgjøret" i 1981 viser overskrifta til dette avsnittet henta fra nasjonalbudsjettet i 1981, at regjeringa heller ikke i dette oppgjøret ønsket å delta direkte i oppgjøret. Imidlertid deltok regjeringa indirekte i oppgjøret gjennom det nasjonalbudsjettet som ble vedtatt. Her ble det vedtatt at den direkte beskatningen skulle senkes betraktelig for å dempe kravene ved oppgjøret. Det totale skattetrykket sank da også i 1981 ⁶²³. Framlegget til statsbudsjett for 1981 skapte

⁶²² Cappelen op.cit s.196.

⁶²³ Francis Sejersted : *Opposisjon og posisjon*, bind 3 i Høyres historie. Side 253.

også sterke reaksjoner i fagbevegelsen. Stord Jern og Metall vedtok på medlemsmøte 16.10.80 en uttalelse hvor de krever: "*Lik skattelette til alle.*"⁶²⁴ Framlegget fra Nordli-regjeringa ville gi mest skatte for de høytlønna og Stord Jern og Metall fant det:

"uforståleg at ei regjering utgått fra arbeiderrørsla kan gjera framlegg om at ein som tenar f.eks. kr. 80.000 i brutto løn i kl.2 skal få ein skattelette på ca. kr. 1600, medan den som tener kr. 150.000 får bortimot det femdobbelte ca. kr. 7600."⁶²⁵

DNA-regjeringene beveget seg vekk fra direkte deltakelse i inntektsoppgjørene mot mer styring av inntektspolitikken gjennom finanspolitikken, dvs gjennom å senke skattenivået. Det flytende og stigende rentenivå var også et middel Regjeringa tok i bruk.

I 1981 overtok Høyre regjeringstaburettene. En av grunnene til at Høyre danna en rein Høyreregjering og ikke ble med i en koalisjonsregjering med KRF og SP, hevder Francis Sejersted, var at: "Med Arbeiderpartiet på mer "forsvarlig" kurs ble det borgerlige økonomisk politiske samarbeide mindre nødvendig og mindre naturlig."⁶²⁶ Med dette mener han at DNA, i og med den endra økonomiske politikken fra 1977 - 78, nærma seg de borgelige partiene i den økonomiske politikken. Høyre ville imidlertid gå lenger enn det DNA-regjeringa ville for å få balanse i budsjettene. Høyre var også forkjempere for å senke beskatningen for på den måten å senke kravene ved inntektsoppgjørene. Høyreregjeringa og den seinere koalisjonsregjeringa mellom Høyre, KrF og Sp, deltok derfor ikke aktivt direkte i inntektsoppgjørene.

Høyre-regjeringa Willoch videreførte den økonomiske politikken DNA-regjeringene hadde innleda i perioden 1977 - 81. Avviklinga av de selektive støttetiltaka til utsatte bedrifter ble forsert, de fortsatte og økte skattereduksjonene spesielt for de høytlønte og de lot statsbankenes rentenivå følge markedsrenta for spare- og privatbankene. Samtidig ble statsutgiftene kuttet ned for å oppnå balanse i budsjettene. Sjølv om de borgerlige regjeringene ikke deltok aktivt i de sentrale oppgjørene ønsket de større innflytelse over

⁶²⁴ Protokollen fra medlemsmøtet 16.10.80, sak Statsbudsjettet.

⁶²⁵ Ibid.

⁶²⁶ Sejersted op.cit s.344.

inntektspolitikken. I forslaget til nasjonalbudsjett for 1984 la regjeringa inn en forutsetning om at lønnsveksten ikke skulle overstige 5%. Dette ble av partene oppfattet som et krav fra myndighetene til partene om å holde seg innenfor denne rammen.

Slik at sjøl om regjeringene ikke deltok aktivt i inntektsoppgjørene, var de meget aktive for å legge rammer for oppgjørene enten gjennom finanspolitikken eller gjennom andre utspill overfor partene i arbeidslivet. For VK på SV førte dette til at det gjennom de sentrale oppgjørene ble lagt mindre restriksjoner på de lokale forhandlingene fra regjeringas side enn på slutten av 70-tallet. Imidlertid måtte VK ta hensyn til de finanspolitiske utspill regjeringa kom med i tariffperioden.

"I NAF er vi opptatt av på den ene side å få bukt med lønnsglidning som er uønsket og på den andre siden i rimelig grad å beholde det incitament som er nødvendig for å få den produksjonen vi ønsker."

Pris- og lønnsstoppen regjeringa vedtok i 12.september skulle vare ut 1979. NAF hadde i oppgjørene i 1977 og 1978 satt opp begrensning av lønnsglidningen til sitt viktigste mål. Arbeidsgiverne frykta at opphevelsen av pris- og lønnsstoppen ville føre til store lønnsøkninger gjennom lokale forhandlinger på bedriftene. For å unngå dette vedtok NAFs Centralstyre 30.10.79 en erklæring hvor det blant annet het at:

"Hvis man skal nå den målsettinga Regjeringen, LO og N.A.F er enig om, kan efter Centralstyrets oppfatning ikke på noe grunnlag la seg forsvare å foreta lønnsreguleringer til noen gruppe arbeidstakere innenfor den enkelte bedrift før resultatet av tariffoppgjøret foreligger (Uthev. TH). Frem til dette tidspunkt forutsetter Centralstyret derfor at intet medlem av

N.A.F fremsetter tilbud eller aksepterer krav som for noen gruppe arbeidstakere innebærer lønnsreguleringer eller andre fordeler som øker bedriftens kostnader." ⁶²⁷

Medlemsbedriftene ble her pålagt ikke å foreta lønnsreguleringer lokalt i perioden 1.1.80 - 1.4.80, dvs fram til hovedoppgjøret. I dette hovedoppgjøret krevde NAF begrensninger på den lokale forhandlingsretten. Taktikken til NAF gikk ut på å gå offensivt ut mot lønnsreguleringer i perioden fra opphevelsen av pris- og inntektsreguleringsloven og fram til hovedoppgjøret, for der å få gjennomslag for sterke begrensninger i lønnsglidningen. NAFs offensive holdning førte til at de fikk i stand en avtale med LO om perioden fram til hovedoppgjøret som sterkt begrenset mulighetene for lokale forhandlinger. ⁶²⁸ Denne avtale ble brakt inn for arbeidsretten av LO og modifisert noe der, slik at grunnlaget for forhandlingene ble utvida.

I hovedoppgjøret i 1980 stod NAF beinhardt på hovedkravet om begrensninger i lønnsglidningen. I Riksmeklingsmannens forslag til avtale, fikk NAF gjennomslag for en begrensning av lønnsglidningen til 3%. Dersom lønnsglidningen i LO - NAF området ble større enn 3% i første avtaleår skulle det forhandles om et "tak" på lønnsglidninga for 2.avtaleår. ⁶²⁹ NAF fikk også begrensa den lokale forhandlingsretten på flere måter. For det første ble det gitt: "adgang til lokale forhandlinger kun *en gang pr avtaleår* (Uthev. TH)" og for det andre skulle forhandlingene: "knyttes til bedriftens *reelle økonomiske stilling og produktivitetsutvikling*." ⁶³⁰

Ved minioppgjøret i 1981 ble resultatet at det ble et tak på lønnsglidningen. Ved oppgjøret i 1980 og 1981 kjørte NAF en offensiv og tøff linje for å få ned lønnsglidningen til et for dem akseptabelt nivå. Imidlertid viser overskriften på dette avsnittet at det var delte meninger om denne linja innen NAF. Sitatet er henta fra en uttalelse som administrerende direktør i NAF, Pål Kraby, kom med

⁶²⁷ Jern og metallarbeideren nr. 9/79, s.3.

⁶²⁸ Ibid s.3.

⁶²⁹ NAF A-sirkulære 9/80 "Tariffrevisjonen NAF - LO 1.halvår 1980", datert 2.6.80, punkt 1.3.

⁶³⁰ NAF A-sirkulære 10/80 "Tariffrevisjonen 1980. Vedtakelse", datert 25.6.80, punktet om lønnsglidning.

til Bergens Arbeiderblad 24.12.80. Her hevder han at NAF var opptatt av å få bort uønska lønnsglidning, men fortsatt åpne for lønnsglidning der dette var nødvendig for å få til ønska produksjon. Denne linja ville i så fall bety en sterkere differensiering på hvem som fikk lokale tillegg. Allerede i hovedoppgjøret i 1982 åpna NAF og de tilslutta organisasjonene seg mer for lokale forhandlinger enn i 1980 og 1981. Overfor medlemsbedriftene fortsatte NAF å mane til forsiktighet i de lokale forhandlingene slik som i dette NAF rundskrivet fra 14.3.83 hvor det blant annet het:

"N.A.F.s mål er at lønnsglidningen fortsatt må begrenses så sterkt som overhode mulig for at bedriftene skal klare å dempe kostnadsøkningen slik at konkurranseevnen kan bedres. I de fag hvor man har tariffhjemmel for lokale forhandlinger, må bedriftene derfor være så restriktive som mulig, herunder vurdere om tillegg i det hele tatt skal gis." ⁶³¹

Imidlertid krevde ikke NAF "tak" på lønnsglidningen i oppgjørene utover på 80-tallet.

NAF ønsket også å endre lønssystemene ute i bedriftene. De ønsket at lønnsøkningene skulle knyttes sterkere til de produktivetsforbedringene som ble oppnådd på bedriften. Undersøkelser som blant annet MVL gjennomførte i andre halvdel av 70-tallet, viste at produktivetsforbedringene var størst i bedrifter hvor en hadde slike lønssystemer. Det var særlig bonussystemer NAF og de andre arbeidsgiverorganisasjonene ønsket inn i bedriftene.

Det er imidlertid klart at arbeidsgiverne var på offensiven i denne perioden. Det var NAF som kom med utspillene og LO og de andre fagforbundene hadde nok med å forsvare det som var oppnådd tidligere. Dette gjalt ikke bare den lokale forhandlingsretten, også når det gjalt sentrale tillegg og forbedringer i arbeidsforholdene var det arbeidsgiverne som hadde initiativet. For VK på SV fikk arbeidsgivernes harde angrep på den lokale forhandlingsretten konsekvenser for forhandlingene med SV ledelsen. Imidlertid var det bare ved hovedoppgjøret i 1980 at arbeidsgiverne ønsket og fikk inn direkte begrensninger på den lokale forhandlingsretten.

⁶³¹ NAF A-sirkulære 9/83 "Inntektsoppgjøret 1983 NAF - LO", datert 14.3.83, punktet om lønnsglidning.

"80 - åra - mulighetenes tiår."

At pris- og inntektsreguleringsloven hadde tilbakevirkende kraft gjorde at mange som hadde avtalefestet forhandlingsrett seinere enn 12.9.78 ikke fikk forhandle lokalt for 1978. Dette var tilfellet for VK på SV. Disse klubbene kunne ta tidligst starte lokale forhandlinger etter 1.1.80. For disse klubbene ble det svært viktig at den lokale forhandlingsretten ikke ble begrenset av noen lov eller i noe tariffoppgjør i 1980. Allerede 30.mai 1979 gikk klubbstyret på SV ut med en uttalelse til Storting, regjering, LO, NJ&MF og pressen:

"Vi kan ikke i de kommende tarifforhandlinger gå med på noen form for begrensning av den lokale forhandlingsrett. I vår lønnsavtale som er en fastlønnsavtale er det innebygget en rekke forhold som har forbindelse med produktivitet, effektivitet og kostnader. Det må være *helt klart at deltakelse fra vår side i disse aktiviteter, betinger at vi også skal være med, gjennom lokal forhandlingsrett, og dele de økonomiske resultater vår bedrift i samarbeid med oss oppnår.*" ⁶³²

På landsstyrekonferansen i NJ&MF i juni 1979 pekte landsstyret ut 4 hovedmål for tariffoppgjøret:

1. Fortsatt å bidra til å holde full sysselsetting. Det vil si ikke å ta ut mer av bedriftene enn at de bevarer konkurranseevnen sin,
2. Å opprettholde kjøpekraften for de store lønnstagergrupper,
3. Å bedre lønnsforholdene for de lavest lønte i forhold til andre grupper og
4. En ukes ekstra ferie for alle. Det viktigste kravet var imidlertid retten til lokale forhandlinger. ⁶³³

Landsstyret ga også uttrykk for at: "verkstedindustrien ligger dårlig til rette for et forbundsvist oppgjør i 1980." ⁶³⁴ Landsstyret valgte foran representantsskapsmøte i LO som skulle avgjøre oppgjørsformen, å gå inn for et kombinert oppgjør. Representantskapet i LO vedtok å gå inn for et kombinert samordnet oppgjør, men hvor det enkelte forbund skulle få forhandle forbundsvist

⁶³² Brev fra VK SV til Stortinget, regjeringen, LO, NJ&MF og pressen 30.5.79, "Lokale forhandlinger".

⁶³³ Jern og metallarbeideren nr.5-6/79, s.8.

⁶³⁴ Ibid s.8.

innenfor en gitt ramme. De viktigste kravene LO kjørte fram ved dette oppgjøret var:

1. kjøpekrafta tilbake til 1978-nivå,
2. intet tak på lønnsglidningen,
3. den lokale forhandlingsretten må sikres,
4. en femte ferieuke og
5. en lavtlønnsgaranti på 87% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Samlet sett var ikke disse kravene moderate. De tre første punktene var et forsvar for tidligere oppnådde goder, mens de to siste kravene var mer offensive fordi det her var snakk om en bedring av lønns- og arbeidsforholdene for de fagorganiserte.

Resultatet av oppgjøret ble at det generelle tillegget fra bedriftene, samt skattelette og økning i barnetrygden fra regjeringa, i sum bare opprettholdt kjøpekrafta på 1979 nivået. I tillegg fikk LO gjennomslag for en lavtlønnsgaranti på 85% av timefortjenesten i den enkelte bedrift. Det som imidlertid skapte sterke reaksjoner i NJ&MF og ute i klubbene, var at det anbefalte forslaget satte begrensninger for den lokale forhandlingsretten. NJ&MF hadde gjort det tidlig klart at forbundet ikke kunne akseptere: "innskrenkninger i den lokale forhandlingsretten."⁶³⁵ Av de fem hovedkravene LO stilte til motparten i oppgjøret, fikk de ikke fullt gjennomslag på noe punkt. Med i utgangspunktet relativt forsiktige krav (med unntak om kravet om ei ekstra betalt ferieuke) oppnådde LO lite i oppgjøret. Oppgjøret ble imidlertid framstilt som "et gjennombrudd for de virkelig lavtlønte" av forbundsformann Einar Hysvær i NNN. Resultatet skapte således strid innen LO mellom lavtlønnsforbund og høytlønnsforbund. Imidlertid ble oppgjøret godtatt av LO-medlemmene, sjøl om flertallet var knapt. Resultatet av oppgjøret tydet imidlertid på at NAF og de andre arbeidsgiverorganisasjonene, var på offensiven.

⁶³⁵ Jern- og metallarbeideren nr.4/80, s.5.

Den 16.4.80 ble tariffoppgjøret behandlet i klubbstyret på SV. Og klubbstyret vedtok å fremme et forslag for medlemsmøte i VK dagen etter. Her het det blant annet:

"Dette forslaget (Riksmeklingsmannens TH) setter ut av kraft sentrale punkter i Verkstedoverenskomsten, og er et klart brudd på det vedtak som ble gjort i LOs representantskap der det ble pekt på at i et desentralisert økonomisk system inngår den lokale forhandlingsretten som vesentlig og derigjennom fordelingen av det økonomiske resultat på bedriften ... De klare vedtak som er gjort i LOs representantskap er ikke fulgt opp under forhandlingene. Verkstedklubben ved Stord Verft A/S slutter seg til den politiske streiken som Verkstedklubben ved BMV har tatt initiativet til, torsdag 17.4. 80, fra kl.12.00 - kl.13.00." ⁶³⁶

Denne sterke reaksjonen på grunnplanet rettet seg særlig mot punktet i avtalen hvor det heter at lønnsglidningen i gjennomsnitt ikke skal overstige 3% i 1980. Og dersom lønnsglidningen ble høyere enn 3% i 1980, het det i avtalen at det da skulle innføres "tak" på lønnsglidningen i andre avtaleår.

Ved mellomoppgjøret i 1981 ble det oppnådd enighet om kravene som skulle stilles i LOs representantsskap. De viktigste kravene ble:

1. å stabilisere kjøpekraften,
2. å føre lavtlønnsprofilen fra 1980-oppgjøret videre,
3. å oppnå frie lokale forhandlinger og
4. å innføre ei 5. ferieuke.

Det viste seg raskt i dette oppgjøret at partene stod langt fra hverandre. Meklingen ble derfor brutt og regjeringa sendte oppgjøret til lønnsnemda.

Rikslønnsnemda kjennelse ble offentliggjort 20.juni og det som for fagbevegelsen var det viktigste punktet å få avklart, var om Rikslønnsnemnda satte noe "tak" på lønnsglidninga. I kjennelsen stod det dette om lønnsglidning: "Det

⁶³⁶ Protokollen fra medlemsmøtet 16.4.80, sak 2 Tariffoppgjøret.

innføres et tak på lønnsglidningen for perioden fra og med 1.april til og med 31.mars 1982 ... Tillegget kan maksimalt være 150 øre pr time i gjennomsnitt for de arbeidstakere som omfattes av vurderingen." ⁶³⁷

Også i dette oppgjøret fikk LO dårlig gjennomslag for de krav som ble stilt. Det generelle tillegget ble lite, det ble et "tak" på de lokale forhandlingen og det ble ingen 5 ferieuke. Tariffoppgjøret ble tatt opp på et møte i avdeling 118 24.juni og avdelingsstyret vedtok å anbefale en 1 time lang politisk streik den 1.juni for medlemsmøtet som skulle holdes seinere. Oppfordringa om å streike kom fra klubber i Bergen. Medlemsmøte vedtok å gå til streik med overveldende flertall som det står i referatet fra møtet. I alle fall i jernarbeidermiljøet på Stord vakte de sterke begrensningene i den lokale forhandlingsretten sterk harme. De var vant til, gjennom 70-åra, å ta ut mere gjennom de lokale forhandlingene enn gjennom de sentrale. De reagerte derfor kraftig på at de ble fratatt retten til sjøl å styre de lokale forhandlingene. På det samme medlemsmøtet ble det vedtatt en uttalelse som ble sendt til pressen. Her redegjør avdelingen for sitt standpunkt om å verne om den lokale forhandlingsretten. I uttalelsen hevder avd.118 at kjennelsen var en seier for arbeidsgiverne og at NAF "de seinere åra" har drevet et korstog mot den lokale forhandlingsretten. De hevder videre at det er en klar demokratisk rett at de som har vært med å skape verdiene også skal få være med i fordelingen av verdiene. Videre hevder de at LOs strategi ved de seinere oppgjørene har "vært en ansvarlig moderasjonslinje." Dette har imidlertid andre grupper ikke gjort etter avdelingen sin mening, og derfor må: "fagorganiserte legge om strategien for å sikre arbeidsfolks rettmessige del av samfunnskaka, og ikke la de best stilte i samfunnet sikre seg en stadig større del." ⁶³⁸

Ute i Jern og Metallklubbene ble LO-ledelsen stilt ansvarlig for den situasjonen fagbevegelsen var kommet opp i. Dette resulterte i en rekke dramatiske utspill fra klubber og avdelinger.

⁶³⁷ Rikslønnsnemndas kjennelse 20.6.81, punkt 5 "Tak på lønnsglidningen".

⁶³⁸ Brev fra VK til pressen 30.6.81, "Uttalelse om Rikslønnsnemndas kjennelse".

På et ekstraordinært landsstyremøte i forbundet 24.august gikk landsstyret enstemmig inn for forbundsvis oppgjør i 1982. Dersom dette ble akseptert av LOs representantskap regnet jernarbeiderne med at den lokale forhandlingsretten ble sikret. Vedtaket på det ekstraordinære landstyremøtet dempet den opphetete stemningen i jernarbeidermiljøene rundt i landet, og organisasjonen startet arbeidet med kravene for hovedoppgjøret i 1982.

At DNA-regjeringa etter valget i 1981 ble avløst av en rein Høyre-regjering med støtte av de andre borgerlige partiene, gjorde nok at fagbevegelsen stod friere til å forme ut krav enn de hadde gjort om regjeringen Harlem Brundtland hadde fått fortsette.

Representantskapet i LO vedtok da også at de gikk inn for forbundsvis oppgjør i 1982 på sitt møte 8.desember 1981.⁶³⁹ Denne oppgjørsformen ga tradisjonelt bedre resultater for medlemmene enn andre oppgjørsformer. I sitt vedtak fastslo representantskapet: "at hvert enkelt forbund selv må vurdere hvilke krav som skal stilles til tariffrevisjonen. Dette omfatter naturligvis kravet om å gjenvinne lokal forhandlingsrett og spørsmålet om å fjerne taket på lønnsglidningen."⁶⁴⁰

I uttalelsen fra møtet ble det slått fast at fire oppgaver kom til å stå i forgrunnen ved oppgjøret:

1. full sysselsetting,
2. sikre fellesgodene og en sosial profil,
3. dempe pris og kostnadsveksten og
4. sikre konkurranseevnen.

I tillegg kom da kravet om å opprettholde kjøpekrafta.

De fire oppgavene her stiller opp før oppgjøret i 1982 viser det grunnlaget LO utarbeidet sine krav på. Punkt 3 og 4 legger vekt på å dempe pris og kostnadsveksten og opprettholde konkurranseevnen. Det enkelte forbund kunne ikke stille krav som satte arbeidsplassene i fare fordi lønnskostnadene ble for store. Det var lønnskostnadenes effekt på det generelle kostnadsnivået det ble fokusert på. Dette argumentet ble brukt av arbeidsgiverne og ble også fullt ut akseptert av LO ledelsen. Ved utforming av kravene til oppgjørene ble det lagt

⁶³⁹ Jern- og metallarbeideren nr.11-12/81, s.5.

⁶⁴⁰ Ibid s.5.

stor vekt på å være "forsvarlig", dvs å ta hensyn til disse forholdene. De vanskelige økonomiske tidene var også med på gjøre det vanskelig for fagbevegelsen å oppnå gode resultater ved inntektsoppgjørene.

Det som kjennetegner LOs strategi i inntektsoppgjørene tidlig på 80-tallet var moderate krav og den defensive kampen for tidligere opparbeida rettigheter. Innen organisasjonen økte de innbyrdes motsetninger mellom forskjellige forbund innen LO og opposisjonen mot den strategien LO ledelsen fulgt, økte. Dette siste vil bli behandla seinere i dette kapittelet. For VK på SV betød de moderate tilleggene jernarbeiderne fikk i de sentrale oppgjørene, at de måtte ta ut en stadig større del av lønnsøkningene på bedriften.

"Vi vil anmode om at dere på styremøte tar opp den katastrofale nedgang i antall ansatte operatører på skipsavdelinga."

Etter at verftet "gikk offshore" måtte det gjennomføres et omfattende omskolerings- og opplæringsprogram. I en prognose laget i desember 1974, som ble lagt fram på BU-møte 21.8.75, viste følgende:

1. 200 sveisere - stål til rørsveisere,
2. 90 platearbeidere til sveisere - stål,
3. 15 platearbeidere til rørleggere og
4. 128 servicefolk til rørleggere. ⁶⁴¹

I tillegg måtte sveiserne ha opplæring slik at de kunne avlegge de nye sertifikatene. Også platearbeiderne måtte sertifiseres for å få lov til å punkte plater. For å stette behovet ble det satt i gang et stort opplæringsprogram på verftet. Til styremøtet i SV 24.5.76 hadde VKs to representanter sendt et brev til formannen, hvor de ba om at rekrutteringsproblemet ble tatt opp. I sin redegjørelse for styret sa de blant annet:

"Etter deres oppfatning vanskliggjør den produksjonen som bedriften har i dag, opplæring og videre utdannelse av både lærlinger og hjelpere, da de krav som blir stillet både fra kundene, klassifikasjonsselskaper og bedrift gjør at utelukkende fagutdannede operatører kan nyttes. Skal disse forhold vedvare, må det bli stagnasjon i tilgangen på arbeidskraft, som igjen ville redusere bedriftens mulighet for å drive en selvstendig produksjon med en

⁶⁴¹ Protokollen fra BU-møtet 21.8.75, sak 2 Omskoleringskurs.

mannskapsstyrke som vil gi en forsvarlig økonomisk belastning pr arbeidstime." ⁶⁴²

Styret var enig med VKs representanter om å bygge opp kapasiteten til 400 sveisere, 250 platearbeidere og 200 rørarbeidere. Primært skulle dette skje gjennom omskolering av egne ansatte og noe nyrekruttering. På et kontaktmøte 22.11.76 ble saken tatt opp av VKs representanter. VK var opptatt av den sterke tilbakegangen i antall ansatte operatører på skipsavdelinga og VKs representanter i SVs styre tok dette opp igjen på våren 1977. Verftet hadde tross et slakkere arbeidsmarked, fortsatt vansker med å skaffe arbeidskraft. På et BU-møte 28.august 1977 sa personalsjef Lindeflaten dette:

"Omtalen i massemedia om fare for innskrenkninger og permitteringer i skipsbyggingsindustrien har medført at de fleste voksenopplæringskurs i sveising og platearbeid er blitt avlyst av mangel på søkere. Dette har medført at da vi i vår igjen kunne ta inn folk uten sertifikater var det vanskelig å få tak i folk. Dette gjelder ikke bare oss, men også hos våre nabobedrifter. I disse dager er det bestilt en annonse i ca 15 aviser fra Haugesund til Finnmark, der vi gjør kjent at vi søker etter nye medarbeidere. Samtidig er det sendt en mer utførlig orientering til Arbeidsformidlingene rundt om i de aktuelle distriktene. I den nærmeste framtid vil det også bli trykket en ny rekrutteringsbrosjyre." ⁶⁴³

På det samme møtet hevdet ledelsens representanter at det var umulig for bedriften å ta inn lærlinger i rørfaget da bedriften ikke kunne gi opplæring etter lærlingelovens bestemmelser. Produktivitetstillitsmannen mente at bedriften burde være mer steil overfor oljeselskapenes krav. At operatører stadig måtte inn til nye prøver mente han kunne gi et for stort press for operatørene.

⁶⁴² Protokollen fra styremøtet SV 24.5.76, sak 4.

⁶⁴³ Protokollen fra BU-møtet 28.8.77, sak 3 "Rekrutterings- og opplæringsmuligheter".

Tilstrømningen til omskoleringskursene var imidlertid laber. VK gikk ut til sine medlemmer med en oppfordring om at flere måtte melde seg til disse kursene. Krisen i 1978 førte til at tilstrømningen økte. Det var mange som deltok på sveisekurs denne høsten. Men etter at verftet kom i normal drift igjen i 1979 søkte operatørene tilbake til sine gamle jobber sjøl om de hadde fått opplæring i sveising. I et brev fra ledelsen til VK 2.januar 1980 oppsummerer de situasjonen slik:

"Stord Verft har i lengre tid og sammen med Verkstedklubben sett behovet for å øke rekrutteringen til stålfagene ved verftet. Gjennom det omfattende omskoleringsprogrammet har det dessverre bare delvis lyktes å øke antallet fagarbeidere innenfor stålfagene. Stord Verft vil gjøre nye anstrengelser for å rekruttere til stålfagene og rekrutteringskampanjen vil starte i januar 1980." ⁶⁴⁴

Situasjonen hadde imidlertid endret seg fra den tidlige fasen i offshorebransjen. Verftet kunne nå ta imot både lærlinger og hjelpere som de tidligere ikke klarte å integrere i produksjonen. Problemet lå i den motvilje til omskolering som operatørene viste og i verftets vansker med å rekruttere nye folk. Rekrutteringskampanjen i januar 1980 hadde som mål å rekruttere 200 operatører. I en kommentar i klubbnytt nr.1/81 skriver klubbformannen Leif Furre dette:

"Det som må sies å være vårt største problem, er at vi mangler produksjonsarbeidere. Dette gjelder spesielt fagene sveis, plate og rør. Tallenes tale er klar. Da vi begynte på dekket til Statfjord "A" like etter ferien i 1975, som var vårt første offshoreoppdrag, var vi på skipsavdelingen (plateverk.3 og dokken) 288 sveisere, i dag er vi 145. Når det gjelder platearbeidere var vi 246 - i dag er vi 143. For rør er ikke situasjonen fullt så alvorlig, i dag er vi 120 rørleggere mot 115 i 1975. Årsakene til nedgangen er mange, og en del kan vel kort nevnes slik:

- opplæringen av nye innenfor fagene har sviktet både på bedriften og hos arbeidskraftmyndighetene,
- konkurransen om folk innenfor disse fagene har blitt mye større. Både fra leiefirma og virksomheten i Nordsjøen. Disse driver ikke opplæring av folk og har mye høyere lønnsnivå,
- lønnsnivået i verkstedindustrien er for lavt (30-40000 på årsbasis). Mange av de som slutter i dag går over til jobber med mye bedre miljømessige

⁶⁴⁴ Brev fra SV til VK 2.1.80, "Rekruttering".

- betingelser. Verkstedindustrien har vel noe av det "tøffeste" arbeidsmiljøet som kan tilbys på arbeidsmarkedet i dag,
- usikkerheten i verkstedindustrien fordi man har "booked" inn for lengre perioder, og den sterke svingningen i offshoremarkedet." ⁶⁴⁵

Gjennom det rekrutteringsarbeidet verftet gjennomførte i 1980 - 81 viste det seg at fagfolk praktisk talt ikke kunne skaffes, og opplæring på verftet var den eneste mulighet for å få nye fagfolk. VK tok initiativet til en konferanse om rekruttering og opplæring innen fagene plate, sveis og rør.

VK har vært pådrivere i arbeidet for at bedriften skulle arbeide mer aktivt for større nyrekruttering og bedre opplæring av de som ble ansatt. På et klubbstyremøte 24.april 1981 ble rekrutterings- og opplæringspolitikken til SV drøfta i klubbstyret. I referatet fra møtet heter det:

"Produksjonen har vært for lite interessert i å ta hjelpere inn. Bedriftsintern opplæring bør bli aktuelt, og å legge forholdene til rette. Problemet har også vært den dårlige viljen av bedriftsledelsen når det gjelder bedriftsintern opplæring. Formannen mente å forstå at ledelsen begynte å få øynene opp for problemene. Etter lang diskusjon ble følgende konklusjon: Få opp lønningene, rekruttere ufaglærte og lære de opp selv, flere sosiale goder, reisestønad for dagpendlere. Bedriften må være villige til å bruke penger på tiltak som kan bedre situasjonen ved SV. Det var enighet om at det skulle arbeides intenst med disse problemene i tida framover." ⁶⁴⁶

VK ønsket nå et langt større og breiere engasjement fra SV for å bedre situasjonen. Også styret i SV diskuterte bemanningsproblemene ved bedriften. Dette skjedde i juni 1982 og problemet var like aktuelt fortsatt. Styreformannen i Stord Verft A/S, Karl Glad, mente at arbeidsmarkedet for fagfolk fortsatt ville bli svært stramt. Et forslag fra Leif Furre om støtte til boligbygging for SVs ansatte, stilte styret seg positivt til. Formannen ønsket at administrasjonen skulle utrede dette spørsmålet og andre som kunne gjøre det mer attraktivt å arbeide på Stord.

⁶⁴⁷ Denne saken ble imidlertid ikke realitetsbehandla i styret før sommeren

⁶⁴⁵ Klubbnytt nr.1/81, s.1.

⁶⁴⁶ Protokollen fra klubbstyremøtet 24.4.81, sak 4 Rekruttering og opplæring.

⁶⁴⁷ Protokollen fra styremøtet SV 11.6.79, sak 3 og 8.

1983, da styret vedtok å sette av 600.000 kr til lån til ansatte.

I 1983 steg arbeidsløsheten sterkt i Norge samtidig som SV sikret seg storkontrakten på Gullfaks "A"-plattformen. Dette gjorde at verftet lettere kunne få folk til produksjonen.

Hva var årsaken til VKs sterke engasjement for bedre opplæring og for økt bemanning?

VK arbeidet for at bemanningen i stålfagene skulle økes. Den sterke tilbakegangen i antall fast ansatte operatører i stålfagene hadde medført at verftet måtte kompensere med mer innleid arbeidskraft for å kunne overholde sine kontraktsforpliktelser. En utvikling mot økt bruk av innleid arbeidskraft ønsket ikke VK. Derfor engasjerte tillitsmennene seg sterkt i arbeidet for å styrke rekrutteringa til SV. For SV var den innleide arbeidskraften langt dyrere enn bruk av fast ansatte. I et marked med hard konkurranse om oppdragene og pressede priser kunne en økt bruk av innleid arbeidskraft sette arbeidsplassene i fare på SV. En økt bruk av leiearbeidere ville også forverre arbeidsmiljøet og vanskliggjøre vernearbeidet.

VK ville for å bedre forholdene i større grad enn ledelsen, søke å rekruttere ufaglært arbeidskraft som kunne læres opp på SV. Siden det var svært vanskelig å rekruttere faglært arbeidskraft, spesielt sveisere, mente VK at SV måtte satse sterkere på intern opplæring. Ledelsen var mer tilbakeholde fordi denne opplæringa sjøl med offentlig støtte, ville bli kostbar for verftet. For å bremse den økende turn-overen gikk VK inn for å øke lønningene og bedre de sosiale godene ved å være ansatt på SV. At verftet manglet personell i hele denne perioden gjorde forhandlingssituasjonen til VK lettere i en periode som var prega av at næringslivet i Norge hadde store økonomiske problemer. Situasjonen for offshoreverftene var imidlertid rimelig bra. Det gjorde det mulig for jernarbeiderne på disse bedriftene å få ut rimelige tillegg i de lokale forhandlingene.

HVA OPPNÅDDE VK GJENNOM DE LOKALE OPPGJØRENE OG DE SENTRALE TARIFFORHANDLINGENE OG HVILKEN LØNNSPOLITISKE STRATEGI FULGTE DE?

I september - oktober 1978 ble VKs bedriftspolitiske handlingsplan godkjent av

klubbstyre og medlemsmøte. I denne planen var det også laget et program for lønnspolitikken. I dette programmet ble det listet opp en rekke konkrete mål VK skulle arbeide for. Disse punktene ble nevnt:

1. Någjeldende lønssystem må fortsatt danne basis for den enkeltes lønnsituasjon,
2. Lønssystemet må differensieres i takt med lønnsutviklingen, fortrinnsvis uten at den prosentvise forskjell mellom lønnstrinnene blir gjort større eller mindre,
3. Lønnsnivået på Stord Verft A/S må alltid være slik at det er mulig å rekruttere/konkurrere om arbeidskraft...,
4. Lønssystemet/nivået må stimulere folk til å perfektionere seg i et eller flere fag,
5. Lønssystemet/nivået må stimulere ungdom å søke lærlingutdanning eller yrkesrettede linjer... i skolen,
6. Lønssystemet må imidlertid ikke forhindre at alle ansatte etter et bestemt antall år har full fagarbeiderlønn,
7. Lønnsforholdene må bli mest mulig lik over hele bedriften... og
8. Lønssystemet må videreutvikles slik at kantine- og vaskepersonell får samme lønnsforhold som produksjonsarbeiderne.

Punktene som er lista opp over tyder på at komiteen som har behandla programmet ikke har vært enig om den lønnspolitiske linja VK skulle følge. Endel punkter står i motsetning til hverandre, f.eks står punkt 2 og 4 i motsetning til punkt 6. Dette avspeiler nok den motsetninga som fantes mellom ulike grupper innen VK. Noen grupper ønsket en fortsettelse av den "solidariske lønnspolitikken", dvs en størst mulig likhet i lønn for alle operatørene på verftet. Andre grupper ønsket derimot å differensiere sterkere mellom gruppene utifra gruppens posisjon i arbeidsprosessen. Hvilken retning VK valgte å gå lønnspolitisk blir da temaet framover.

I 1979 ble det ikke gjennomført produktivitetsforhandlinger som følge av den lønns- og prisstoppen som regjeringa hadde innført med virkning fra 12.9.78 til 1.1.80. VK engasjerte seg likevel sterkt i flere saker knytta til tariffpolitikken. Klubbstyret hadde 30.5.79 oppe en sak om hvordan justeringen i kantine og vaskepersonellets arbeidssituasjon hadde virket. Seinere på sommeren ble lønnsavtalen for kantinepersonalet igjen tatt opp på klubbstyremøtet etter at det ble reist "ganske sterk kritikk mot avtalen." ⁶⁴⁸ Forh.utv. gikk inn i forhandlinger med bedriften for å prøve å forbedre avtalen. I disse forhandlingene var det største problemet for forh.utv. at VO ikke omfattet kantinepersonell. Den avtalen forh.utv. hadde kommet fram til med SV, ble anbefalt av NJ&MF. Klubbstyret var ikke fornøyd med den holdninga ledelsen ved SV viste i disse forhandlingene. På klubbstyremøtet 27.8.79 ble dette referert:

"I diskusjonen som fulgte ble det sterkt framhevet at en måtte være våken for den politikken bedriftsledelsen nå førte, med hensyn til de svakeste gruppene. Det ble etterlyst en fastere holdning fra klubbens side for å demme opp mot dette." ⁶⁴⁹

VK mente at også vaskepersonell og kantinepersonell skulle inn på VO og fremmet forslag om dette til tarifforhandlingene i 1980. Seinere har dette vært fremmet fra VK på SV også ved tariffrevisjonene i 1982 og 1984.

VK engasjerte seg også sterkt i forberedelsene til tariffoppgjøret i 1980. De viktigste krava fra VK var:

1. relle forbundsvise forhandlinger,
2. ingen begrensninger på den lokale forhandlingsretten og
3. vaske- og kantinepersonell inn på VO. ⁶⁵⁰

⁶⁴⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 14.8.79, sak 12 Eventuelt.

⁶⁴⁹ Protokollen fra klubbstyremøtet 27.8.79, sak 2 Avtalen for kantinepersonalet.

⁶⁵⁰ Brev fra avdeling 118 til NJ&MF 21.9.79, "Vedr. tariffrevisjonen".

For å forbrede seg på den situasjonen VK ville komme i når lønns- og prisstoppen ble opphevet 1.1.80, fant ledelsen tida inne for en diskusjon omkring dette på klubbstyremøte 7.november 1979. På møtet innledet nestformannen Sveinung Huglen, han sa blant annet:

"at en måtte ta den situasjonen bedriften befinner seg i alvorlig og inntrykk han hadde fra en konferanse han nettopp hadde vært på, viste at det ville være lite å hente i de fleste bedrifter innen gruppen, uten at en knyttet det til produktivitet og bedriftsledelse."

Klubbstyret var enig om at dersom det skulle være mulig å trekke midler ut av bedriften måtte "en i sterkere grad knytte dette til produktivitet og lønnsomhet." Huglen la fram et forslag som knytta lønnssystemet nærmere til produktiviteten og som også baserte seg på et bonussystem. Dette slutta klubbstyret opp om.⁶⁵¹ Klubbstyret satte imidlertid også ned en lønnskomite som skulle komme med en innstilling om dette til klubbstyret.

Situasjonen tetnet seg til for VK etterhvert som opphevelsen av lønns- og prisstoppen nærmet seg, uten at styret hadde drøfta innstillinga fra komiteen. Den 11.november 1979 ble klubbstyret innkalt pga et avtaleutkast som bedriftsledelsen hadde fremmet på et forhandlingsmøte samme dag. I referatet fra møtet het det blant annet:

"Protokollen ble lagt fram i ultimatus form og det ble fra ledelsens side sagt klart fra at om ikke klubbstyret godtok protokollen ville ikke Akergruppens ledelse skrive under på kontrakten om bygging av Valhall-dekket. Forhandlingsutvalget fant den framlagte protokoll uakseptabel både i den oppsatte form og det muntlige press som fulgte fra ledelsens side. Protokollen forlangte at klubbstyret fraskrev seg all lokal forhandlingsrett på ubestemt tid i og med at forhandlingsrett om lønnsjusteringer er avhengig av, sitat, at den økonomiske situasjon ved bedriften tillater lokale lønnsjusteringer. Klubbstyret sa seg enig med forhandlingsutvalget i at den framlagte protokoll var uakseptabel."⁶⁵²

⁶⁵¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 7.11.79.

⁶⁵² Protokollen fra klubbstyremøtet 11.11.79.

Klubbstyret hadde noen dager før diskutert på hvilket grunnlag de skulle gå til forhandlinger med SV på. Her hadde en:

"da bestemt at en skulle gå til forhandlinger på et opplegg som knytter lønnsutviklingen i sterkere grad til produktiviteten på alle plan. Klubbstyret mener at det er avgjerande at bedriften får en bedre og forenklet ledelse av produksjonen. Klubbstyret mener videre at den organisasjonen bedriften nå har, etter klubbstyrets syn, ikke er tilpasset den produksjonene vi har. På dette grunnlag mener klubbstyret det er mulig å forhandle om lønn og å prøve å komme fram til nye ordninger når det gjelder lønssystemet, f.eks en bonus." ⁶⁵³

Samtidig med bedriftens utspill kom NAF med et utspill om at medlemsbedriftene ikke skulle forhandle om lønnsjusteringer før hovedoppgjøret mellom LO og NAF var avsluttet. NAF klarte å få i stand en avtale med LO som etter deres mening satte bom for lokale forhandlinger. Også regjeringen ønsket å begrense mulighetene for lokale lønnsjusteringer for uorganiserte før hovedoppgjøret gjennom en ny inntekts- og en ny prisreguleringslov.

VK ble presset av bedriften, gjennom avtalen mellom LO - NAF, til å gå med på å utsette lokale forhandlinger til etter at tariffoppgjøret var avklart. På dette presset svarte VK med å få SV med på forhandlinger om et nytt lønssystem og med å gå ut med sterk kritikk mot avtalen mellom LO og NAF. De støttet også LOs forsøk på å få godkjent klubbenes rett til å si opp produktivitetsavtalene og å forandre forhandlingstidspunktet for lokale forhandlinger. På klubbstyremøtet 19. november refererte nestformannen fra en protokoll forh.utv. hadde skrevet under hvor VK hadde bundet seg til: "å forhandle om et nytt lønssystem, fører ikke dette fram, går en over til å forhandle på grunnlag av den avtale vi alt har." ⁶⁵⁴

På medlemsmøte 5.desember 1979 ble det vedtatt å sende et brev fra VK til forbundet. I brevet kommer VK med sterk kritikk mot LO-ledelsen i forbindelse med den avtalen de hadde inngått med NAF. VK gikk til det skritt å be om at forbundets vedtak om å gå inn for et samordna kombinert oppgjør, måtte tas opp til ny vurdering på bakgrunn av den inngåtte avtalen.

⁶⁵³ Protokollen fra klubbstyremøtet 8.11.79, sak 1 Protokollforslag fra bedriftsledelsen "Lønnsforhandlinger og lønssystem".

⁶⁵⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 19.11.79, sak 1 Protokoll fra 18.11.

Innstillinga fra komiteen som skulle vurdere lønssystemet, ble lagt fram på klubbstyremøtet 17. desember 1979. I referatet fra møtet stod blant annet dette:

"Det ble pekt på at innledningen i innstillingen ikke stod i samsvar med hovedinntrykket når det gjaldt solidarisk lønnsutvikling. Flere av de som hadde ordet pekte på at når en i innstillingen ville bygge inn de særtilllegg, som en nå har i lønnen til faggruppene sveis, plate og rør, så ville dette medføre en stor forskjell til andre fag som f.eks. maskin, montering, snekkere og brennere." ⁶⁵⁵

Komiteen gikk inn for at spesielt faggruppene plate, rør og sveis skulle få heve fortjenestemulighetene. Dette skulle gjøres ved å "bake inn" flest mulig av tilleggene inn i deres faste lønn. I et internt notat fra personalkontoret kommer det klart fram hva målsettinga med endringene i lønssystemet skulle være. Her heter det blant annet:

"Endringer i lønssystemet for timelønnede. Målsetting : 1. Heving av fortjenestemulighetene for sveisere, platearbeidere og rørleggere, 2. Flest mulig av ekstratilleggene innbakt i den faste lønna og 3. Fortjenesten for fagarbeidere økes i forhold til hjelpearbeiderne (brattere system)." ⁶⁵⁶

Dette innbar at det skulle differensieres sterkere mellom faggruppene og mellom fagarbeidere og hjelpere. Det var dette som vakte reaksjoner og førte til diskusjon innad i VKs styre.

Ledelsen ved SV ble gjennom sitt medlemskap i NAF pålagt ikke å gå inn i forhandlinger om lønnsjusteringer etter de gamle produktivitetsavtalene, før avtalen LO/NAF var rettslig prøvet. Men bedriften var: "villig til å gå videre i forhandlingene basert på bonussystem og også på grunnlag av innstillingen fra klubbens lønnskommite." ⁶⁵⁷

Klubbstyret diskuterte situasjonen og kom fram til enighet om å fortsette

⁶⁵⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 17.12.80, sak 1 Behandling av innstilling fra lønnskomiteen.

⁶⁵⁶ Internt notat SV - personalkontoret, datert 14.1.80.

⁶⁵⁷ Protokollen fra klubbstyremøtet 21.12.79, sak 2 Lønnsforhandlinger.

forhandlingene med bedriften på nyåret, på det grunnlag de hadde skissert. Styret ble imidlertid enig om å vente med å si opp produktivitetsavtalen til etter at dom var falt i arbeidsrettssaken mellom LO og NAF. På det neste styremøte i klubben kom det fram at andre bedrifter allerede hadde gitt generelle tillegg til sine ansatte. Forh.utv. hadde dermed også satt fram krav om et generelt tillegg til ledelsen. Klubbstyret krevde bedriften for svar på sitt utspill allerede samme dag. Det neste klubbstyremøte ble berammet seinere samme dag etter at svarfristen til bedriften hadde utløpt. På møtet om morgenen diskuterte styret også hvilke midler de skulle bruke dersom ledelsen var negativ til forh.utv.s utspill. Her var det enighet om at leiefirmaer uten dispensasjon måtte vekk, samt at overtid og helgearbeid skulle innskjerpes. Klubbens utspill om et generelt tillegg ble besvart negativt, men tross dette fortsatte forhandlingene. Bedriften ønsket ikke å komme med noe tilbud før dommen i arbeidsretten var avsagt. Først etter at dommen hadde falt og det var åpnet for lokale forhandlinger, ble det bevegelse i forhandlingene mellom VK og ledelsen. Men forskjellen mellom tilbud og krav var stor og forhandlingene gikk tregt. Ledelsens representanter kom til slutt med et tilbud som klubbstyre kunne anbefale for sine medlemmer. I forhold til det kravet som var fremmet på kr 2,50 pr time ble resultatet beskjedent. *Klasse 1 og 2 fikk kr 1,00 pr time, mens klasse 3 fikk kr 1,60 pr time.* Men VK fikk også med i avtalen at det skulle forhandles videre om et bonusopplegg som ga økonomisk uttelling dersom produktiviteten økte. Avtalen skulle bare gjelde fram til 1.7.80, dvs et halvt år. Medlemsmøtet i VK vedtok resultatet med 255 mot 148 stemmer.

Forh.utv. fikk med virkning fra 1.mars i stand en bonusavtale med bedriften. Bonussystemet baserte seg på at partene ble enig om at en jobb bestod av en bestemt mengde arbeidstimer. Etter at tilleggsarbeid og reduksjoner var lagt til og trukket fra, skulle det utgåtte antall timer på jobben trekkes fra det på forhånd estimerte timetallet. De innsparte timene skulle gå inn i en felles bonuskasse for hele bedriften. Beløpet i bonuskassa skulle etter endt periode fordeles på alle bedriftens ansatte. Bonusordninga ble da i sterkere grad enn produktivitetsavtalene, en prestasjonslønn. I Jern og Metallarbeideren nr.9/80 heter det på framsida:

"GULROTPRINSIPPET AKTUELT IGJEN.

Fra arbeidsgiverhold er det i gang en "gulrotaksjon" i verkstedindustrien. Ved en rekke bedrifter blir det øvd et betydelig press på tillitsmennene for å vende tilbake til ulike former for prestasjonslønn. Forbundet finner grunn til å rope et varsko mot dette, sier sekretær Jarle Moen som arbeider med lønssystemspørsmål ved hovedkontoret."

Også i AG presset arbeidsgiverne på for å få innført prestasjonslønn og klubbstyret så ikke ut til å ha store betenkligheter med å gå inn for det.

Ved tariffrevisjonen i 1980 fikk alle voksne arbeidere et tillegg på kr 1,55 pr time. I tillegg ble skifttilleggene og smusstillegget hevet. Reaksjonene på oppgjøret i VK rettet seg ikke mot det generelle tillegget eller økningen i de andre tilleggene, men mot de restriksjoner riksmeklingsmannens forslag satte på de lokale forhandlingene. Med en gang resultatet ble kjent blant jernarbeiderne på Stord, ble det gjort vedtak på et medlemsmøte om en halv times politisk streik. Samtidig gikk VK ut med en sterk kritikk av LO-ledelsen som hadde godtatt Riksmeklingsmannens forslag.

På klubbstyremøte 26.juni 1980 ble de lokale forhandlingene pr 1.7.80 diskutert. I referatet fra møtet stod det:

"Klubbformannen redegjorde for de kontakter en hadde hatt med bedriften i forbindelse med forhandlingene per 1.7. Det er etter vår mening en klar holdning hos bedriftsledelsen om differensiering også denne gang. Det er også en positiv holdning til å prøve å få diverse ulempetillegg (smuss-slipe) inn som faste tillegg, direkte ønsker om det er ikke stilt. *Det var nokså stor enighet i diskusjonen i klubbstyret om at faggruppene også denne gang blir prioritert. Det var også enighet om at de forskjellige tillegg utenom varmetillegget bør inn som fast tillegg.*" ⁶⁵⁸

Forhandlingene kom ikke i gang før etter ferien. Kravet fra VK var på kr 3,00 pr time for fagarbeidere og slipe-smusstillegg inn som fast tillegg i lønna for de faggruppene som fikk slike tillegg. Tilbudet fra bedriften ga klasse 1 og 2 kr. 0,50 pr time og klasse 3 kr 1,00 pr time inkludert smuss-slipetillegg. I tillegg

⁶⁵⁸ Protokollen fra klubbstyremøtet 26.6.80, sak 4 Interne lønnsforhandlinger per 1.7.

skulle alle få kr 1,00 pr time fra 1.1.81. Dette tilbudet ble enstemmig forkastet av klubbstyret.⁶⁵⁹ Klubbstyret påla for.utv å fortsette forhandlingene med ledelsen. På klubbstyremøtet 3.9.80 la klubbformann Sveinung Huglen fram et utkast til protokoll. Han uttrykte samtidig at han ikke trodde bedriften ville strekke seg lenger. Tilbudet fra ledelsen var betydelig heva. Klasse 3 fikk heva tillegget med kr 1,25 pr time umiddelbart, smuss- og slipetillegg kom i tillegg med kr 0,77 pr time fast og det generelle tillegget fra 1.1.81 ble heva til kr 1,25 pr time. Avtalen inneholdt også klausuler med klasseforbedringer for endel grupper. Imidlertid var det bare klasse 3 som fikk heva timefortjenesten i bedriftens reviderte tilbud. Avtale- perioden skulle vare fram til 1.10.81. Utkastet ble satt under debatt i klubbstyret og det kom fram en rekke endringsforslag. Blant de viktigste innsigelsene mot forslaget var den sterke differensieringen mellom gruppene, flere grupper burde få smuss- og slipetillegget og avtaleperiodens lengde. På tross av mange endringsforslag kom styret fram til et utkast som det anbefalte for medlemsmøte 8.9.80.⁶⁶⁰ Den sterke motstanden i klubbstyret mot en rekke punkter i utkastet, reflekterte hva medlemmene ute mente. På medlemsmøtet stemte medlemmene av ulike grunner ned forslaget. På klubbstyremøtet 9.9.80 fikk gruppeformennene komme med synspunkt på hvorfor medlemmene ikke kunne godta utkastet. Her kom det fram at de viktigste ankepunktene var for dårlig tillegg på skiftene og for *stor differensiering*. Forh.utv måtte da igjen ta kontakt med ledelsen for å få til nye forhandlinger. Og på klubbstyremøtet 18.9.80 kunne forh.utv. legge fram en utkast som rettet opp noen av de skjevhetene som gruppetillitsmennene hadde påpekt. Dette utkastet ble raskt godtatt både av klubbstyret og av medlemmene i et medlemsmøte. Dette på tross av at det fortsatt var relativt sterk motstand mot utkastet blant medlemmene.

Ved produktivitetsforhandlingene både i januar og juli *ble resultatet at tilleggene ble differensiert slik at fagarbeiderne fikk de største tilleggene*. I tillegg fikk de tradisjonelle fagene det faste slipe- og smusstillegget. Også andre grupper fikk tillegget, men det var flere grupper som mente de skulle ha det samme, som ikke fikk det. Dette tillegget var da med på å øke forskjellene mellom fagarbeidere og ikke fagarbeidere. At utkastet ble stemt ned var blant annet et resultat av at differensieringen i oppgjøret ble for sterk. I løpet av 1980 fikk klasse 3 kr 1,35 pr time mer i tillegg enn klasse 1. Dessuten fikk fagene i klasse 3 også et fast tillegg på kr 0,77 pr time, slik at forskjellene nok ble større av dette også. Det var denne

⁶⁵⁹ Protokollen fra klubbstyremøtet 20.8.80, sak 5 Lønnsforhandlinger.

⁶⁶⁰ Protokollen fra klubbstyremøtet 3. og 4.9.80, sak 1 Lønnsforhandlinger.

utviklingen medlemmene reagerte mot. Utkastet til protokoll ble derfor ikke godtatt før differensieringen var dempa noe gjennom å gi klasse 2 noe høyere tillegg. Denne sterke differensieringen var nok en reaksjon fra fagarbeidergruppene mot at spesielt sveiserne lønnsmessig hadde oppnådd bedre vilkår enn andre grupper. Begrunnelsen for denne gruppas bedre lønnsbetingelser var de forverra arbeidsvilkåra de fikk etter omstillinga. Ved å skille klarere mellom fagarbeidere og de som ikke hadde fagbrevet kunne fagarbeiderne også nå et høyere lønnsnivå. Dette må imidlertid ikke ses isolert, det er klart at også andre faktorer virket inn på situasjonen, særlig da situasjonen på arbeidsmarkedet.

I tillegg til lønna i lønnsystemet fikk alle ansatte ved SV del i bonussystemet. Her ble det tillegget hver enkelt skulle ha for hver arbeidet time avgjort periodevis. Periodene hadde en lengde på 4 uker (som lønnsperioden). Det ble da ikke gitt samme bonus for hver periode, denne varierte fra periode til periode. På klubbstyremøte 4.7.80 redegjorde produktivitetstillitsmannen, Magne Tverdal, for bonus avrekningen for perioden uke 23-26, der "en etter en grov gjennomgang var kommet til ca kr 2,00." ⁶⁶¹ Med slike tillegg i timelønna var bonus med på å heve lønnsnivået for VKs medlemmer betydelig.

Reultatet av de lokale lønnsforhandlingene i 1980 fikk i gang en debatt om det lønnsystemet en hadde var et høvelig system i forhold til den situasjonen verftet var oppe i. Den sterke differensieringa ble forsvart med behovet for å heve lønnsnivået til fagarbeiderne slik at de forble i jobben sin på SV. I et leserinnlegg i klubbavisa jula 1980 under tittelen "Kva er eit rett lønnsystem?" skrev nestformann Sigmund Kroka:

⁶⁶¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 4.7.80, sak 5 Bonus.

"Kva måtar bør me gå inn for? Eg vil her leggje fram ein del dømer, og berre stille dei som spørsmål, og då ynskjer medlemmane sitt syn på,

1. Alle får full lønn etter 12 år.
2. Alle får full lønn etter 12 år, og at det vert oppretta ein ny klasse for pressgruppene, når dei er i denne gruppa,
3. Bruker det systemet ein har i dag, men får til interne opprykksprøver for alle."

⁶⁶²

Nestformannen var her ute etter å få medlemmene i tale om de ønsket større differensiering som punkt 2 i hans innlegg ville føre til, eller om de ville fortsette den tradisjonelle lønnspolitiske linja VK hadde fulgt siden 60-tallet med minst mulig lønnsforskjell. Punkt 1 og 3 medførte en videreføring av denne politikken.

Ved tariffoppgjøret i 1981 ble ikke partene enige hverken gjennom forhandlinger eller mekling. For å unngå storkonflikt avgjorde regjeringa at oppgjøret skulle avgjøres gjennom lønnsnemd. Den 20.juni ble kjennelsen gjort kjent. I den ble det slått fast at det skulle være et tak på lønnsgradningen på kr 1,50 pr time. Sjøl om det ble kjent den 24.juni at LO ville bringe kjennelsen om taket inn for arbeidsretten, var ikke dette nok til å dempe ampre jernarbeidere på Stord. Samme dag vedtok avdelingsstyret i avdeling 118 at de ville anbefale medlemmene å gå inn for en politisk streik 1.juli. ⁶⁶³ På medlemsmøte den 30.juni ble det vedtatt å streike "med overveldende flertall." Medlemmene vedtok også å sende ut en uttalelse til pressen hvor de kritiserer sterkt den kjennelsen Rikslønnsnemnda hadde avsagt. ⁶⁶⁴ På klubbstyremøte 21.august ble situasjonen etter arbeidsrettens dom, som i hovedtrekk støtta Rikslønnsnemndas kjennelse, drøfta. På møtet drøfta klubbstyret de utspill som var kommet etter at arbeidsretten hadde avsagt den endelige dommen. Klubbstyret ble enige om at:

"det er tariffpolitikken som bør diskuteres og ikke personer. Det ble enstemmig vedtatt å lage et forslag til brev som skal sendes landsstyret mandag 24.8.81. I brevet skulle det være en oppfordring til landsstyret i NJ&MF å

⁶⁶² Klubbavisa jula 1980, s.6 "Kva er eit rett lønssystem?".

⁶⁶³ Protokollen fra styremøtet i avdeling 118 24.6.81, sak 1 Tariffoppgjøret 1981.

⁶⁶⁴ Protokollen fra medlemsmøtet 30.6.81, sak 1 Tariffoppgjøret 1981.

kalle inn til ekstraordinært landsmøte, og at dagsorden for landsmøte bør være om Tariffpolitikken og Lønnspolitikken."

På møtet ble det også vedtatt å sende en representant til Oslo for å prøve å få et møte med forbundsledelsen før landsstyret kom sammen.⁶⁶⁵ Etter det ekstraordinære landsstyremøtet fikk klubbstyret referat fra møtet av Kåre Anker Nilsen som var medlem av landsstyret og sosialtillitsmann ved SV. På landsstyremøte ble det vedtatt at landsstyre ved hovedoppgjøret i 1982 ville gå inn for forbundsvise oppgjør, og for å gjenvinne den frie forhandlingsretten. Dette beroliget de ampre jernarbeiderne noe, men de vedtok likevel "at det arbeides *intetst* (Uthev. TH) til informasjonskonferansene."⁶⁶⁶

Midt i denne turbulente perioden omkring tariffoppgjøret i 1981 fikk forh.utv. til en avtale med bedriften om tillegg for sveising med innershield-teknikken. Tillegget var på kr. 2,00 per time. I tillegg hadde sveiserne fortsatt varmetilleggene på kr 5,00 og kr 10,00 pr time gradert etter temperaturen på platene de måtte sveise på. Samtidig hadde alle fagarbeiderne fått slipe og smusstillegget lagt inn i den faste lønna. Tilleggene som sveiserne kunne få, var så store at de lønnsmessig lå over de andre fagarbeidergruppene.

Sjøl om arbeidsretten hadde stadfesta Rikslønnsnemndas kjennelse om et tak på kr 1,50 per time gikk forh.utv. i forhandlingene med bedriften ut med høyere krav enn dette. Hovedkravet var et generelt tillegg til faggruppene på kr 2,00 per time. I tillegg ble det fremmet krav om justeringer av plassering i lønssystemet, om at bedriften skulle overta VKs gruppelivsforsikring og om støtte fra bedriften til VKs hytter på Føyno, Fjellet og Bærø. På klubbstyremøtet 22.september orienterte formannen, Leif Furre, om forhandlingene og:

⁶⁶⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 21.8.81, sak 3 Etter dommen i arbeidsretten.

⁶⁶⁶ Protokollen fra klubbstyremøtet 1.9.81, sak 4 Orientering om det ekstraordinære landsstyremøtet 24.8.81.

"han kunne fortelle at ledelsen hadde vanskeligheter med å bevege seg ut over taket på kr 1,50. Han redegjorde for eventuelle måter man kunne endre bonusavtalen på slik at det kunne bli et utbytte av denne. Han hadde snakket med van der Hagen (direktør SV TH) som var villig til å se på dette. Bonusavtalen blir forhandlet separat fra de lokale lønnsforhandlingene." ⁶⁶⁷

Reultatet av de lokale forhandlingene ble at alle fikk et tillegg på kr 1,50 per time som da var i tråd med hva som var resultatet av tariffoppgjøret i 1981.

På klubbstyremøtet 4.november la formannen opp til en diskusjon omkring to spørsmål. For det første om den høye avgangen av fagfolk i enkelte grupper, og for det andre spørsmålet om hvordan kantine/renhold kunne komme inn på operatørens lønssystem. I forbindelse med diskusjonen om den høye avgangen av fagfolk ble tilleggene og mengden av timer som det gikk ut med slike tillegg, tatt opp. Det klubbstyret her debatterte var den motsetningen som eksisterer mellom et lønssystem bygd på differensierte lønner og likelønnsprinsippet. Var det nødvendig for å beholde folk i enkelte jobber å lønne de høyere enn de andre? Denne problemstillinga var det påtrengende for klubbstyret å få avklart, før en gikk i gang med å legge opp den aktuelle lønnspolitikken. Lønnsystemet skulle drøftes på et medlemsmøte samme dagen. Men styret valgte å ikke lage noen innstilling til møtet. De ville på grunnlag av det som kom fram på medlemsmøte, lage en innstilling til det neste medlemsmøtet. Dette har jeg hentet fra diskusjonen på medlemsmøte:

⁶⁶⁷ Protokollen fra klubbstyremøtet 22.9.81, sak Tariffoppgjøret 1982.

"Formannen tok for seg de forskjellige lønssystemene våre, der vi bl.a. bør få kantine/renhold opp på lønssystemet vårt. Som de fleste vet er lønssystemet vårt diskutert ikke så lite i den seinere tid, og dette p.g.a. den avgangen man har av enkelte fagkategorier som f.eks. sveis og plate. Spørsmålet er om man kan forhindre dette ved å opprette en ekstra lønnsklasse for disse. I diskusjonen som fulgte kom det fram forskjellige synpunkter, både for og imot. Ole Dahl mente man burde prioritere disse faggruppene, indirekte kunne dette kanskje også bidra til mindre bruk av leiefolk. Randor Samuelsen sa seg enig i dette. Paul Nordhus sa, etter at formannen hadde gitt noen eksempler på lønssystemer i f.eks. Nordsjøen, at vi ikke måtte blande inn andre i denne diskusjonen, og at man ikke burde ha en ekstra klasse for de faggruppene vi diskuterte. Tranøy mente at den generelle lønnen i verkstedindustrien er for lav, og at det ikke er rette veien å gå med å heve lønnen for faggruppene. Per Hage hadde ikke tro på at man holdt bedre på fagfolkene med differensiering, og han så på denne diskusjonen som en luksusdiskusjon. Tranøy og Hage var enig om at først når kjøpekrafta var gjenreist kunne man starte denne diskusjonen." ⁶⁶⁸

Diskusjonen om lønssystemet ble ført videre i julenummeret av klubbavisa. I et intervju her svarte klubbformann Leif Furre dette på spørsmålet om han anså lønna som en viktig faktor for å holde folk innenfor produksjonsfaga:

"Dette er jo et spørsmål som vi har satt under debatt for tiden, og diskusjon hittil har vist at oppfatningene er delte. Resultatet av denne debatten veit jeg ikke i skrivende stund, men alle har imidlertid mulighetene for å si sin mening og være med å ta det standpunkt som skal være klubbens linje. Når det gjelder det spørsmålet som er stilt, så bør vi se litt på hvor det blir av de som forsvinner fra produksjonsfagene. Jeg tror vi kan si at folk går til 3 forskjellige områder, og disse er : Nordsjøen/leiefirma, noen begynner i ny jobb innenfor andre bransjer og noen går over til servicefagene på verftet. Så er spørsmålet om høyere lønn vil gjøre det slik at folk ikke forlater produksjonsfagene til fordel for disse andre områdene. For å ta Nordsjøen/leiefirma først så vil vi jo ikke kunne konkurrere i lønn med disse, men et høyere lønnsnivå hos oss vil kanskje gjøre at de som går over til disse jobbene p.g.a. sin egen økonomiske situasjon stopper igjen. Når det gjelder overgangen til andre bransjer så vil en differensiering hos oss muligens gjøre at vi vil lede en i lønnsnivå, og at folk dermed velger å være på bedriften. Når det gjelder overgangen til servicefag innad på

⁶⁶⁸ Protokollen fra medlemsmøtet 4.11.81, sak 6 Lønnspolitikken vår.

bedriften så vil vel en differensiering gjøre at en del vil velge å stå i produksjonsfagene." ⁶⁶⁹

I et annet innlegg i den samme avisa heter det blant annet:

"Eg oppfatter det slik at der er eit solid flertall på Verftet for at lønssystemet skal gjerast brattare med solid auke til fagfolka for slik å forsøka halda på eller i det minste bremsa på avgangen blant fagfolka ... Eg vil tru at ein part her på Verftet er særns nøgd med den debatten som går føre seg på bruket, eg vil naturlegvis ikkje vera så frekk at eg brukar ordet krancling, og det er bedriftsleiinga ... For debatten blir ikkje ført etter kva vi reint rettvis har krav på for å vinna att tapt kjøpekraft. Nå er poenget kven som skal ei krone meir enn dei andre, medan det fortvila er at alle taper p.g.a. prisstigninga. Og det har vi gjort etter 1977. Dette er ein del av rekninga etter lov om lønsstopp, permanent lønsnemd, lønstak osv. Kort sagt : Resultatet etter år med sosialdemokratisk vanstyre ... Det lønssystemet som favoriserer fleirtalet, vil vel få oppslutning. Den som blir liggande etter får berre ha det så godt. Bra det ikkje er meg." ⁶⁷⁰

Dette innlegget tyder på at temperaturen på diskusjonen omkring lønssystemet var høy. Men det gir også klart uttrykk for at fagarbeiderne ville vinne fram med sine argumenter. Svaret på dette kunne leses av på resultatet i de lokale forhandlingene i 1982.

Stemminga i VK foran hovedoppgjøret i 1982 var spent. Allerede på medlemsmøtet 4.november 1981 kom det forslag på om å styrke klubbens økonomi med henblikk på en konflikt ved tariffoppgjøret. På avdelingsstyremøte 15.januar ble dette drøftet og:

⁶⁶⁹ Klubbavisa jula 1981, s.8 og 9.

⁶⁷⁰ Ibid s.27 og 28.

"det var enighet i styret om at man tar kontakt med f.eks. landsbanken og undersøker mulighetene for den enkelte til å ta opp lån og at avdelingskassen stod som garantister. Man undersøker også om det er muligheter å få utsettelse på renter og avdrag i Husbanken." ⁶⁷¹

Etter "nederlaget" ved oppgjøret i 1980 - 81 var jernarbeiderne denne gang innstilt på å sloss for de krav de hadde stilt, spesielt da kravet om at det ikke skulle legges bånd på de lokale forhandlingene. Etter at forhandlingene ble brutt, satte både styret i VK og Avdeling 118 fart i arbeidet med å forbrede en eventuell konflikt. Det ble også avholdt møte mellom ledelsen og forh.utv. for å drøfte forhold omkring den varsla plassoppsigelsen. VK sa også opp produktivitetsavtalen de hadde med bedriften med virkning fra 31.3.82 med denne begrunnelsen: "Året i år er ment å være et produktivitetsår, og det vil være riktig av oss å gjennomdrøfte vårt produktivitetsarbeid og den avtale som regulerer prinsippene i dette. Dette også for å kunne bedre vårt lønnsforhold." ⁶⁷²

Forhandlingene mellom NJ&MF og MVL trakk ut og den varsla plassoppsigelsen ble utsatt. På medlemsmøte 19.4.82 fikk medlemmene en siste orientering før en eventuell streik. Plassfratredelsen var satt til kl.22.00 samme kveld. Umiddelbart før fristen gikk ut kom MVL med et tilbud som forhandlingsdelegasjonen til NJ&MF aksepterte, og en streik ble dermed unngått. Tilbudet som MVL satte fram åpnet igjen for lokale forhandlinger som hadde vært det viktigste kravet fra jernarbeiderne. For å oppnå dette måtte NJ&MF senke kravet til det generelle tillegget. Ved behandlinga av forslaget i klubbstyret ble forslaget foreslått akseptert med 11 mot 5 stemmer.

Forh.utv. begynte å forhandle med ledelsens representanter om lokale tillegg umiddelbart etter at det var klart at tariffoppgjøret var akseptert av begge parter. For.utv. møtte til forhandlingene med høye krav. Ramma på kravet lå på kr 7,00 per time. I dette kravet lå det et forslag om å endre lønssystemet. Det ble foreslått en ekstra fagklasse, en 12-års regel for å komme til topps i lønssystemet som skulle gjelde alle, og renhold/kantinepersonalet skulle inn i lønssystemet. At det var delte meninger om kravene viser referatet fra møtet. Her heter det blant annet:

⁶⁷¹ Protokollen fra styremøtet i avdeling 118 15.1.82, sak 5 Tariffoppgjøret 1982.

⁶⁷² Brev fra VK til SV 31.3.82, "Oppsigelse av særavtale".

"På spørsmål om hvordan man skulle definere fag, ramset formannen opp det som bedriften mente med fag og det som vi mener kommer under fag. I det hele var det delte meninger i styret om lønssystemet, og formannen mente at det ikke gikk an å trekke konklusjoner på dette da det alltid vil være noen som ville være uenig uansett forslag." ⁶⁷³

Klubbstyret behandlet på møtet 1.7.82 et anbefalt forslag fra forh.utv. Forslaget innebar at lønssystemet ble utvidet med en klasse, fra tre til fire. Klasse fire ble en lønnsklasse for fagarbeidere. Den tidligere klasse 3 var også i utgangspunktet en fagarbeiderklasse, men VK hadde etter omlegginga i 1975 forhandlet seg frem til at stadig flere grupper ble plassert i denne klassen. Ved omlegginga i 1982 *ble klasse 4 igjen en fagarbeiderklasse*. For å komme i denne klassen måtte operatørene enten ha bestått den ordinære fagprøven, ha avlagt en intern fagprøve på SV eller være anerkjent som fagarbeider. Etterhvert hadde VK forhandlet seg fram til en rekke interne fagprøver slik at mange fikk plass i den nye klassen. Men enkelte grupper falt igjennom og ble stående i klasse 3. For.utv. fikk videre gjennomslag for *at vaske- og kantinepersonalet skulle lønnes i samme system som operatørene*. Videre fikk de gjennomslag for *at de med 12 års ansettelse og som var plassert i klasse 2 fikk opprykk til klasse 3*. Det generelle tillegget ble på kr 1,75 per time. Men i tillegg fikk klasse 4 et tillegg på kr 2,00 per time. ⁶⁷⁴ På det samme møte ville gruppetillitsmannen fra transport ha en protokolltilførsel om at: "den lønsmessige plassering av kranførere tas opp med NJ&MF sentralt, med bakgrunn i paragraf 3 punkt 1 i merknaden, angående den lønsmessige plassering av kranførere."

Medlemmene godtok seinere denne protokollen på et medlemsmøte, hvor 335 stemte for mens 231 stemte mot. For å avklare om kranførerne etter VO hadde rett til høyere lønn, ble saken sendt over til NJ&MF. I svaret fra NJ&MF ble det slått fast at tilleggene utover minstelønna i VO, kunne være forskjellige for kranførere og fagarbeidere ⁶⁷⁵. Kranførerne aksepterte ikke å bli satt i klasse 3, og de svarte med overtidsnekt. For å prøve å normalisere situasjonen møtte VKs forh.utv. opp på et gruppemøte hos kranførerne. Her henstilte forh.utv. til

⁶⁷³ Protokollen fra klubbstyremøtet 16.6.82, sak 7 Lokale forhandlinger.

⁶⁷⁴ Protokollen fra klubbstyremøtet 1.7.82, sak 2 Godkjenning av protokoller over de lokale lønnsforhandlingene.

⁶⁷⁵ Brev fra NJ&MF til Avdeling 118 12.7.82, "Ny lønnsavtale kranførere".

kranførerne om å respektere vedtaket fra medlemsmøtet. I et klubbstyremøte 19.august ble klubbstyret enig om at tillitsmannen i transport gikk ut til kranførerne, for å forsøke å få aksept om at den lønnsmessige plasseringen ville bli tatt opp ved en senere anledning.⁶⁷⁶ På det neste klubbstyremøtet rapporterte tillitsmannen tilbake at kranførerne ikke hadde akseptert det forslaget som han på vegne av klubbstyret, hadde lagt fram. Klubbstyret fatta da et vetak som påå kranførerne å respektere det vedtaket som ble fatta på medlemsmøtet. Den totale ramma for oppgjøret ble på kr 3,47 per time, mens kravet lå på kr 7,00 pr time. Sjøl om det aksepterte tilbudet "bare" utgjorde ca 60% av kravet fikk VK aksept på mange av de prinsipielle kravene som ble stilt.

Også i dette oppgjøret var protestene høylytte på grunn av den sterke differensieringen. Kranføernes kraftige protester kom på grunn av at de tapte lønnsmessig i forhold til grupper de tradisjonelt sammenlignet seg med. Blant de andre drøyt 200 som avga nei stemmer var det nok differensieringen som var hovedgrunnen til misnøyen. At det også i resten av fagbevegelsen ble akseptert større lønnsforskjeller ble slått fast på landsmøtet i NJ&MF høsten 1982. Landsmøtet vedtok "å gå inn for mer differensiert lønn for å få rekruttering til faggruppene."⁶⁷⁷ VK på SV var her på linje med den utviklingen som også resten jern og metallindustrien fulgte. Men grunnplanet som hadde vært vant til en likelønnspolitikk på SV, reagerte mot denne utviklinga.

⁶⁷⁶ Protokollen fra klubbstyremøtet 19.8.82, sak 1 Lokale forhandlinger.

⁶⁷⁷ Protokollen fra styremøtet i Avdeling 118 28.10.82, sak Referat fra landsmøtet.

At det var differensieringa av tilleggene som skapte strid innad blant medlemmene, tyder et innlegg fra formannen Leif Furre på i klubbnytt nr.6/7-82 under tittelen "*Hva er lønna vår?*" på. Fra innlegget har jeg henta dette:

"Nå vil kanskje noen påstå at her er et opplegg for at alle skal ha lik lønn. Det er egentlig et edelt mål, men er det gjennomførbart i vår kultur? Når vi ser på det norske samfunn så er det ganske stor forskjell i fordelingen av godene, og vi kan vel være enig i at den er for stor. Hvordan vil det det imidlertid gå med å dele likt til alle, når vi samtidig krever at alle skal ha rett til arbeid, og alle skal ha friheten til å velge yrke? Det er en del jobber som er verre enn andre, og vil vi få folk til å være i disse jobbene? Hvordan skal vi så vurdere våre egne lønnsbetingelser i forhold til dette? Vi er kanskje enig om at forskjellen i samfunnet som helhet er for store, og at det i mange tilfeller ikke er et rimelig forhold mellom ulempene i jobben og ei høy lønn. Ei høy lønn er heller ikke nødvendig for å rekruttere til forskjellige jobber. Det er heller mer snakk om statusyrker og gamle klasseskjeller. Diskusjonen på vår bedrift har i den sene tid i sterk grad vært preget av et ønske om å oppprioritere fagarbeiderne. Dette er begrunnet med at det er en alt for stor del av fagarbeiderne som slutter og at dette totalt svekker bedriften, og dermed er en ulempe for oss alle. For å kompensere avgangen av fagarbeidere må vi leie inn folk, og vi må drive en større grad av opplæring, og det er klart at dette er store ekstrakostnader for bedriften. Slike ekstra kostnader er også med å begrense muligheten for å ta ut lønnstillegg for oss alle. Skal man imidlertid gi noe ekstra til fagarbeiderne må ikke dette gå på bekostning av de andre, men det må dekkes gjennom innsparing på leiefolk og opplæringskostnader. Våre fagfolk er vel ikke mindre effektive enn leiefolk, - tvert om, - noe som også vil bety innsparinger. Enkelte hevder at vi ikke vil beholde noe mere fagfolk selv om lønnsnivået til fagarbeiderne blir høynet. Vel, - ingen vet før man har prøvd. Det vi imidlertid HAR prøvd, er det systemet vi har nå, og det vet vi resultatet av, så som at enkelte faggrupper er mer enn halvert. Dette er en del av de tanker og diskusjoner vi hører, og meningen med dette nr. av klubbnytt er å få til en diskusjon om hele vår lønnspolitikk slik at vi kan ha litt klarere retningslinjer for det vi gjør." ⁶⁷⁸

⁶⁷⁸ Klubbnytt nr.6/7 1982, s.1 og 2.

Sjøl om klubbstyret la opp til en brei debatt om lønssystemet, kom ikke denne. Klubbformannen Leif Furre argumenterte i sitt innlegg for å differensiere sterkere. Han ønsket med dette å prøve å stoppe den sterke turn overen i enkelte faggrupper. Det er også klart at han argumenterte mot de som ville fortsette tradisjonen om å ha minst mulig lønnsforskjeller. Hvilke utslag fikk denne diskusjonen for de lokale lønnsforhandlingene som ble ført seinere, må undersøkes. Men sett i forhold til den diskusjonen som medlemmene i klubben førte rundt årsskiftet 1981 - 82 var *det klart at det var fagenes krav om differensiering som hadde slått i gjennom*. Sjøl om dette var hovedlinjen var det likevel kantinepersonellet som fikk den høyeste økninga i lønn, fordi de nå kom inn i lønssystemet til operatørene.

Mellomoppgjøret i 1983 ga svært lite til jernarbeiderne. Det generelle tillegget ble på kr 0,40 per time. Skiftarbeiderne fikk noe større tillegg enn dette. I årsmeldinga for VK ble justeringsforhandlingene i 1983 omtalt slik:

"På vårparten var det justeringsforhandlingar mellom LO og NAF. Desse forhandlingane vil nok ikkje gå over i historien som så særleg betydningsfulle. Litt sabelrasling rundt den siste 5 øringen blei det, men den store dramatikken vart det ikkje omkring dette oppgjeret. Noko som og gjenspeglar seg i resultatet : eit generelt tillegg på 40 øre pr time."

I et NAF-sirkulære som ble sendt ut etter at oppgjøret var akseptert, blir det påpekt fra NAF at medlemsbedriftene måtte begrense lønnsglidningen så sterkt som mulig. Rundskrivet trekker også fram de prognosene som finansdepartementet hadde brukt over lønnsglidningen i 1983, nemlig 2,5%. Men bedriftene måtte ikke føle seg presset til å gi dette, fortsatt i følge NAF rundskrivet.⁶⁷⁹

I mai 1983 startet forh.utv. forhandlingene med bedriftens representanter om lokale tillegg pr 1.7.83. På klubbstyremøtet 7.juni orienterte Leif Furre:

"om dei lokale lønnsforhandlingane. Kravet vårt var på kr 5,50, tilbodet frå bedrifta var på kr 2,00. Bedrifta viste svært liten vilje til å bevege seg ut over dette tilbodet. Forh.utv. vurderar situasjonen førebels som så fastlåst, at det å forhandla vidare for å hala ut 5-øringar vil vera formålslaust. Forh.utv. meiner derfor at det må kallast inn til medlemsmøte for å orientere om situasjonen, og for å leggja auka press på forhandlingane ...".

⁶⁷⁹ NAF A-sirkulære nr.9/83, "Inntektsoppgjøret 1983 LO - NAF. Riksmeklingsmannens forslag".

Forhandlings situasjonen for VK var god. Verftet fikk i begynnelsen på mai en kjempekontrakt med Statoil om bygging av dekkssramme og utrustning av Gullfaks "A"-plattformen. Verftet hadde tidligere hatt bare en like stor kontrakt på et offshoreprodukt. Og det var kontrakten på Statfjord "A"-plattformen. Men den økonomiske situasjonen for landet var vanskelig, med en raskt stigende arbeidsløshet. Arbeidsgiverne var derfor som NAF rundskrivet over viser, sterkt tilbakeholdne med å gi lokale tillegg. Arbeidsmarkedet gjorde at det var lettere enn på lenge å skaffe arbeidskraft til bedriften. Slik at VK ikke kunne bruke arbeidsmarkedet i forhandlingene. Imidlertid brukte VK aktivt betstemmelsen i VO om at det var bedriftens økonomiske situasjon og framtidsutsikter som skulle ligge til grunn for forhandlingene. Etter at klubbstyret kalte inn til et medlemsmøte ble det igjen bevegelse i forhandlingen, og bedriften høynet sitt tilbud med kr 0,50 per time. Men klubbstyret var fortsatt ikke fornøyd med tilbudet.⁶⁸¹ Etter at medlemmene var orientert om forhandlingene på et medlemsmøte fortsatte forh.utv. forhandlingene. 22.juni kunne de presentere et forslag til protokoll som de kunne anbefale for klubbstyret. Forslaget innebar at det ble gitt et generelt tillegg på kr 2,85 per time til *alle* og en bonus på kr 1,00 på utførte timer siste år til *alle*. I tillegg ble det gjort forbedringer i systemet som ble kostnadsberegna til kr 0,25 per time. Her ble blant annet kranførerne flyttet opp i klasse 4. Bonussystemet var ikke lenger knyttet til timeestimer som tidligere, det begynte å ligne et vanlig produktivitetstillegg. Prestasjonslønn ble borte fra avtalene på SV med dette. Ved avstemminga over forslaget er det svært liten motstand mot det. Av i alt 382 stemmer som er et lavt antall, stemte bare 88 i mot. På medlemsmøte ble det stilt forslag om at tilleggene burde differensieres slik at det ble gitt større tillegg til fagarbeiderne. Forslagsstilleren oppfordret dersom dette ikke lot seg gjøre nå, til å stemme forslaget ned. Avstemmingsresultatet viser at forslagstilleren ikke fikk særlig gehør for forslaget.

⁶⁸⁰ Protokollen fra klubbstyremøtet 7.6.83, sak 1 Lokale forhandlinger.

⁶⁸¹ Protokollen fra klubbstyremøtet 8.6.83, sak 1 Lokale forhandlinger.

Debatten i VK omkring differensiering førte i disse forhandlingene til at forh.utv. la seg på en linje med like tillegg til alle. Som avstemningsresultatet tyder på var det da også svært liten motstand mot resultatet.

Ser vi på dette resultatet i forhold til resultatet året før, ble resultatet i 1983 svakere enn i 1982. Sjøl om situasjonen isolert sett for verftet var langt bedre i 1983 enn i 1982, var landets situasjon blitt langt vanskeligere. Arbeidsgivernes generelle skepsis mot lønnsglidning som kom til uttrykk i NAF-rundskriv nr.9-83, var nok med på å gjøre forhandlingene vanskeligere og resultatene svakere enn året før.

Lønn og arbeidsprosesser.

I den tidlige offshorefasen fra 1975 - 78 økte antallet og størrelsen på tilleggene det var mulig å få i tillegg til timefortjenesten. Endringene i arbeidsprosessene slik de er beskrevet i del 2, gjorde det legitimt for enkelte grupper å kreve tillegg for spesielle arbeidsoperasjoner. Men som en kan se av tabellen under, økte antallet tillegg slik at hele belønningssystemet ble uoversiktlig. På 80-tallet kom det til 3 nye ulike tillegg. Dette var tillegg for sveising med nye sveisemetoder, dvs at sveiserne fikk kompensasjon for ulempene ved å arbeide med disse metodene. For å komme vekk fra dette systemet gikk styret i VK ved forhandlingene i 1980 inn for endringer i lønnsystemet. VK ønsket da å få bort flest mulig av tilleggene og legge de inn i lønna til de aktuelle faggruppene. Imidlertid var ikke de arbeidsoperasjonene som rettferdiggjorde tillegg, likt fordelt på alle operatørene innen samme gruppe. Dessuten var det vanskelig å differensiere mellom faggrupper som hadde den samme teoretiske og praktiske utdanningsbakgrunnen. Det ble derfor vanskelig å legge tilleggene direkte inn i timelønna. VK havna da på et kompromiss mellom å beholde tilleggene, men å la disse minke i størrelse og det å differensiere sterkere mellom de forskjellige lønnsklassene. Imidlertid ble smusstillegg lagt inn fast i timelønna til de tradisjonelle fagene samt brennerne og merkerne. Fagarbeiderne argumenterte på 80-tallet sterkt for at turn-over'en for fagarbeiderne var så stor at de måtte heves lønnsmessig for at stabiliteten skulle økes. Turn over'en for sveiserne økte da også dramatisk etter 1980. For rørleggerne holder den seg imidlertid lav fram til 1983 - 84. Siden de fleste operatørene på verftet var fagarbeidere, ble det naturlig nok et stort behov for fagarbeidere når avgangen var stor.

Tabell 40. Tilleggene i prosent av topp timefortjeneste i klasse 3 1979-85.

År	1979	1980	1981	1982	1983
Smusstillegg	5,5%	5,1%	5,1%	5,4%	5,3%
Brenner-tillegg	9,9%	9,1%	8,3%	7,7%	7,1%
Varmetillegg 1	27,6%	25,4%	23,1%	21,4%	19,6%
Varmetillegg 2	13,8%	12,7%	11,6%	10,7%	9,7%
Plattform-tillegg	12,5%	11,5%	10,5%	9,7%	8,9%
Skifttillegg	13,9%	12,8%	16,7%	17,0%	15,6%
Nye sveise-tillegg	-	-	-	4,3%	11,3%
Sum	83,2%	76,6%	75,3%	76,2%	74,1%

Kilde : Forhandlingsprotokoller mellom VK og SV.

Den sterkere hierarkiseringa innen fagene førte til at behovet for fagarbeidere var langt større enn behovet for hjelpere. Det var også her endringene i arbeidet som var årsaken til at SVs rekruttering ble styrt mot fagarbeidere ikke hjelpere. Imidlertid hadde SV fram til 1983 - 84 store problemer med å rekruttere fagarbeidere nok.

Tabell over viser utviklinga av antall tillegg og størrelsen på disse. Som tabellen viser så økte antall tillegg utover på 80-tallet, sjøl om VK ikke ønsket en slik utvikling, samt at størrelsen på tilleggene minsket i sin relative størrelse. Under er det satt opp en tabell over forholdet mellom laveste lønn og topplønn. VK begynte å differensiere sterkere på 80-tallet enn tidligere, og tabellen under viser at forskjellene i timefortjeneste ble større som følge av dette.

Tabell 41. Minstelønn i prosent av topplønn 1979 - 83.

År	1979	1980	1981	1982	1983
	89,3%	85,9%	86,6%	83,9%	84,4%

Kilde : Intern lønnsstatistikk SV.

At skiftet i 1980 kan ha vært taktisk betinga blir støttet av det faktum at på årsmøtet i 1980 ble SV-eren (SV her er Sosialistisk Venstreparti) Sveinung Huglen valgt til formann i VK. Han ble etterfulgt av SV-eren Leif Furre. Furre satt som formann fra 1981 til 1986.

Diagram 5. Prosentuell Inns- og prisutvikling 1979 - 1984



Kilde: Intern Innsstatistikk og Statistisk rbok 1987

Fra 1981 satt Sveinung Huglen som fellestillitsmann i AG, til han i 1986 igjen ble valgt som klubbformann ved SV. Leif Furre overtok da som fellestillitsmann. At disse to la seg på en noe annen linje i lønnspolitikken enn de DNA dominerte styrene på slutten av 70-tallet, virker sannsynlig. Måten renholdspersonellet kom inn på operatørens lønssystem kan tyde på det. De kom inn gjennom at VK gikk med på å opprette en ny fagarbeiderklasse, dersom renholdspersonalet fikk plass i lønssystemet. To år senere ble lønssystemet igjen kutta ned til 3 klasser. Det kan tyde på at forh.utv. søkte å la noen få øke fortjenestemulighetene først, for seinere å trekke resten av operatørene etter seinere. Uansett om dette var taktikken til VK så viser tabellen at forskjellene ble større.

Diagramet over viser lønnsutviklinga for en fagarbeider med topplønn med innbakt smusstillegg i lønna, i forhold til prisstigninga.

"IKKE MULIG TIL ENHVER TID Å HA EGNE RESSURSER TIL ALLE DE OPPDRAG VI HAR."

I det bedriftspolitiske handlingsprogrammet som VK vedtok høsten 1978 var det også et avsnitt om leiefirma. I innledninga til dette avsnittet het det: "Bruken av leiet arbeidskraft har vært en belastning for verkstedindustrien i sin helhet og vi må regne med at det blir det lenge fremover ennå."

VK regnet ikke med at leiefirmaene kom til å bli borte fra verkstedindustrien den nærmeste tida. I handlingsprogrammet ble det derfor lista opp en rekke strekpunkter som VK skulle arbeide med. 5 av 9 strekpunkter tok opp ønsket om sterkere restriksjoner på utleie og kontroll av denne virksomheten fra myndighetenes side. I tillegg ønsket VK at miljøutvalget fikk være med i vurderingen av hvilke firmaer som skulle slippes inn på SV. Miljøutvalget burde også få mandat til å fastsette retningslinjer for informasjon om verne- og sikkerhetsbestemmelser til de firmaene som kom. Dessuten skulle VK ikke godta nedbygging av noen av avdelingene på SV, dersom hensikten var å bruke leiet arbeidskraft i disse jobbene. VK skulle i tillegg arbeide for at leiefolkene skulle ha de samme arbeidstidsordningene som de fast ansatte.

Hva ble gjort på SV for å redusere bruken av innleid personell?

SV fikk rundt årsskiftet 1978 - 79 sikret seg nye kontrakter slik at produksjonen i verkstedet kunne starte opp igjen i februar - mars. De som var permitterte ble etterhvert tatt inn igjen og folk som hadde vært utleid kunne også komme tilbake. I denne prosessen ble ansiennitetsprinsippet fulgt. Dvs at de med lengst ansiennitet ble tatt først inn. Allerede i månedskifte mars - april 1979 før alle de permitterte var tatt inn, ble det leiet inn folk. I lønnsperiode 4 (mars/april) var det fortsatt heltidspermittert 46 operatører og 32 funksjonærer samtidig som verftet hadde leid inn 96 operatører og 22 funksjonærer. Årsaken til dette lå i at verftet manglet operatører i produksjonsfagene, mens de på servicesida hadde vansker med å få alle i arbeid før prosjektene hadde kommet godt i gang. Arbeidsstokken var ikke helt tilpassa den produksjonen verftet hadde. Etter ferien i 1979 og fram til sommeren 1980 hadde SV inne mellom 350 og 550 leiearbeidere, både operatører og funksjonærer. Antallet funksjonærer var lite i forhold til antallet operatører.

VK prøvde å unngå at verftet tok inn leiearbeidere i store mengder. Derfor støttet de ledelsen da denne ønsket å ansette endel finner i bedriften som midlertidige

ansatte. Finnene ble tilbudt lik lønn med de andre fast ansatte på bedriften, samt diett og fri hjemreise hver 4.uke. SV kunne da regne disse finnene som egen arbeidskraft og da øke kapasiteten til SV i spesielt sveisefaget. For å få ansettelse måtte finnene ha eller avlegge ASME G6 sertifikatet, noe som gjorde de anvendelige i produksjonen. At dette lettet situasjonen for verftet viser denne uttalelsen fra organisasjonssjefen på SV Hans O. Aaserud til SV-nytt: "Vi skal også være klar over at det primært er kvalifiserte ASME G6-sveisere som er gjestearbeidere, og *denne type personell har vært mangelvare i lang tid i Norge* (Uthev. TH)."

I det samme intervjuet uttalte Aaserud dette:

"Det er ikke noe mål og heller ikke mulig at vi til enhver tid skal kunne ha tilstrekkelig ressurser for alle de forskjelligeartede oppdrag vi arbeider med. Vi må i framtiden fortsatt regne med å få tilført tilleggsressurser utenifra. *Det er en situasjon vi må leve med* (Uthev TH). Det bør imidlertid være både mulig og ønskelig å bli bedre forspent enn i det vi er i dag. Vi må i første rekke satse på nyrekruttering innenfor våre nøkkelfagkategorier, først og fremst sveise- og platefagene og dessuten engeeniringssiden. Vi må fortsette arbeidet med å skape *en fleksibel arbeidsstokk som behersker flere og flere fagområder* (Uthev. TH)." ⁶⁸²

Organisasjonssjefen slår her fast at SV ikke under noen omstendighet, vil klare å utføre alt arbeidet uten innleid hjelp. Det kanskje mest interessante ved hans uttalelser, var de synspunktene han hadde på hvilke kvalifikasjoner operatørene burde ha. Målet var å skape en fleksibel arbeidsstokk som hadde kvalifikasjoner i flere fag. Operatørene kunne da brukes i flere faser av et arbeidsoppdrag enn det som var mulig med de vanlige fagskillene. Denne fleksibiliteten ville da slå ut i mindre behov for innleid arbeidskraft og større tilpasningsdyktighet til nye typer oppdrag. Med omstillinga til

⁶⁸² SV-nytt nr.6/79, s. 9 og 10.

offshoreprodukter forsvant fleksibiliteten fordi bredden i faget ble mindre. De mer stringente faggrensene gjorde faggruppene mer avhengig av hverandre enn tidligere.

I det samme nummeret av SV-nytt ble også klubbformannen, William Rafdal, intervjuet om det samme temaet, og han uttalte dette: "Med den type oppdrag vi har i dag må vi akseptere dette (inntak av leiarbeidere TH) ... Det som imidlertid må være vårt mål, er nødvendig omskolering - rekruttering, slik at vi slipper å ta inn leiefolk."

For å få til dette mente han at:

"De gruppene vi har størst mangel på er som kjent sveisere og platearbeidere. Arbeidsmiljøet må spesielt gjøres bedre for disse yrkesgruppene. For sveisernes vedkommende skulle det være tilstrekkelig å nevne stikkord som gass, røyk, trekk, kulde og kontroll. Lønnssystemet må vi også være villig til å se nærmere på. Det spørs vel om ikke operatørens lønnskurve pr i dag er for flat. En annen ting som jeg også vil nevne i denne sammenhengen er hele vår organisasjonsoppbygging. Vi er i dag ikke flinke nok m.h.t. planlegging, tilrettelegging og oppfølging av de ulike prosjektene som vi har i produksjonen." ⁶⁸³

Rafdal hadde ennå som uttalt mål at SV kunne klare seg i offshorebransjen uten leiarbeidere. Han mente det var realistisk dersom SV satset sterkere på omskolering, samt arbeidsmiljøforbedringer og lønn. Mens Aaserud mente at en kunne redusere antallet leiarbeidere gjennom en mer fleksibel arbeidsstokk, la Rafdal sterkere vekt på bedringer i arbeidsmiljøet for de mest utsatte gruppene.

Det var fortsatt interessekonflikter mellom leiarbeiderne og de fast ansatte. Sjøl om de fleste stridsspørsmålene var avklart i den første turbulente tiden så ulmet fortsatt interessekonflikene. I et intervju i SV-nytt nr 8/79 uttalte en svensk leiarbeider at: "Det er imidlertid et sterkt ønske blant oss gjestearbeidere at vi få lov til å ha noe lenger arbeidstid pr dag, og derved få lengre avspaseringsperioder. Pr i dag arbeider vi 4 uker og får så 1 uke fri." ⁶⁸⁴

Målsettinga til VK trukket opp i handlingsprogrammet, var å: "få bort

⁶⁸³ Ibid s.11.

⁶⁸⁴ SV-nytt nr.8/79, s.8 - 10.

avspaseringsordningene, slik at leiefolk har de samme arbeidstidsordninger som de fast ansatte".

Å få til akseptable løsninger for alle parter, var et tilbakevendende problem på hvert eneste prosjekt.

Et nytt problem dukket imidlertid opp med de finske operatørene som var ansatt midlertidig ved verftet. Disse fikk både diett og gratis hjemreise. I referatet fra medlemsmøte i VK 25.9.79 står det:

"Spørsmålet om gratis kost, losji og reise for våre fast ansatte som bor på hybel, fant en på det nåværende tidspunkt urealistisk. Det ble vist til at våre midlertidige ansatte finner hadde en slik ordning. Ansettelsen av finner på vilkårene i vår reiseavtale ble gjort på initiativ fra klubbstyret for å forsøke å demme opp for unødig bruk av leiefirmaer ...". ⁶⁸⁵

Sjøl om den daglige kontakten mellom faste og innleide operatører var god, så skapte de innleide operatørene fortsatt problemer for en bedring av arbeidsmiljøet.

Debatten om bruk av leiearbeidere og leiefirmaer, ble stadig mer utbredt i verkstedindustrien. Fra forbundets side var det en klar holdning at tillitsmennene på den enkelte bedrift gjennom de avtalene som var inngått, hadde de redskapene som skulle til for å rydde opp i situasjonene. I et møte mellom bedriftsledelsen, arbeidstilsynet og VK den 7.1.80 forsøkte VK å få bort utleiefirmaer som ikke hadde dispensasjon. De to største firmaene som da var inne, Nicoverken og Interpipe, hadde ikke dispensasjon for utleie etter sysselsettingsloven. På spørsmål fra nestformannen i klubben om hvilke konsekvenser dette ville få for produksjonen, svarte visedirektøren at dette kunne få konsekvenser både for Russerdokken og PC-dekket til Valhallfeltet. Disse oppdragene var svært viktig for å holde produksjonen oppe på verftet. En utkastelse av disse firmaene kunne dermed sette sysselsettingen for verftet i fare. Tillitsmennene ble dermed satt i en vanskelig situasjon, enten godta at dette var å betrakte som en entreprise og slippe firmaene inn på SV eller motsette seg dette med fare for arbeidsplassene. I slike situasjoner veide hensynet til sysselsettingen tyngst.

VK sa opp den særavtalen de hadde med SV om diett, hjemreiser og innarbeiding for finner den 30.3.82. Men allerede sommeren 1982 ble dette tatt opp på nytt,

⁶⁸⁵ Protokollen fra medlemsmøtet 25.9.79, sak 7 Eventuelt - gjestearbeidere.

fordi SV hadde store problemer med å få tak i nok fagfolk. På et medlemsmøte 1.7.82 ble det følgende vedtak fattet: "VK er enig i at det ansettes prosjektansatte på Stord Verft lignende den ordningen man hadde med midlertidig ansatte finner. Ansettelse, lønn og arbeidsvilkår for disse avtales av VK." ⁶⁸⁶ SV ledelsen opprettet da et eget selskap, Stord Base, hvor finnene ble ansatt. Dette ble gjort fordi SV da fikk bedre betaling for disse hos oppdragsgiver. Styret i VK var skeptiske til opprettelsen av dette firmaet. At VK igjen aksepterte midlertidig ansatte kan ha hatt sammenheng med arbeidssituasjonen. Etter sommerferien i 1982 og ut året, hadde verftet behov for å leie inn et betydelig antall operatører igjen etter en lang periode med lite innleid personell.

I 1983 hadde SV få leiearbeidere inne, gjennomsnittet for hvert kvartal lå mellom 60 og 150 operatører og funksjonærer. Til tross for at dette vel representerer en middels stor norsk bedrift, var det et lite antall leiearbeidere for SV. På SV og for VK, var rutinene for hvordan inntaket av leiearbeidere skulle skje blitt langt bedre og det oppstod få problemer. Gruppetillitsmennene var også mere aktive med tilbakemeldinger til VK om behovet for leiearbeider var tilstede.

På grunnlag av erfaringene fra den første fasen med offshoreoppdrag, arbeida VK ut et bedriftspolitiske handlingsprogram (BPH). I dette programmet satte VK opp en rekke konkrete mål for hvordan leiearbeiderproblematikken kunne løses. I følge BPH skulle VK arbeide for å få gjennom sterkere statlig styring med leiefirmaene, gjennom å få en mer enhetlig opptreden fra bedriftene innen MVL/NJ&MF-området, gjennom å få AMU med i vurderingene av de firmaene som skulle inn på SV og gjennom å avskaffe avspaseringsordningene. VK arbeidet meget aktivt for å oppfylle de to første punktene, men opplevde på landsmøtet i 1982 at det gikk imot VK på SVs forslag. Også innen VK ble det etterhvert akseptert at SVs egne ansatte ikke kunne makte å ta unna alt arbeidet i arbeidstoppene. Imidlertid var bedriftsledelsen på SV og VK enig om at måtte ansettes mer personell i nøkkelfagene plate, sveis og rør. Problemet lå her i manglende rekruttering til disse kategoriene fagfolk i Norge. VK gikk derfor inn for omskolering av operatører til disse nøkkelfagene. Tilstrømningen til omskoleringskursene under krisa i 1978 - 79 var svak, og for å bedre denne ønsket klubben at bedriften iverksatte tiltak for å bedre arbeidsmiljøet for disse faggruppene. VK for sin del var villig til å gi operatører i disse fagene høyere lønn enn andre operatører. Årsakene til at medlemmene godtok at en fikk lønnsmessig kompensasjon, spesielt i disse fagene, var i tillegg til arbeidsvilkåra også den sterke tilbakegangen i antallet ansatte operatører i nettopp disse fagene.

⁶⁸⁶ Protokollen fra medlemsmøtet 1.7.82, sak 2 Midlertidig ansatte finner.

Denne tilbakegangen hadde sin bakgrunn i endringene i arbeidsprosessene.

Hvilke initiativ tok VK for å få strengere kontroll med leiefirmaene?

På klubbformannskonferansen i AG 1980 holdt Trygve Hartvedt, fra NJ&MF, en innledning om leiarbeiderproblematikken. I innlegget sa han blant annet:

"Med andre ord, det er en hel mengde leiefirmaer ute på våre bedrifter uten å ha dispensasjon og derved tilfredsstille ikke kravene ifølge norsk lov til å drive sin virksomhet. Det må være tillatt for meg å si at *i en slik situasjon hviler det et vesentlig ansvar på den enkelte bedriftsklubb* (Uthev. TH)." ⁶⁸⁷

Han kunne også opplyse at et utvalg nedsatt av kommunal- og arbeidsdepartementet hadde kommet med forslag om krav til utleiefirmaene. Kravene gikk blant annet på at firmaene skulle ha egen produksjon, ha etablert en opplæringsenhet og at de skulle ha ordna overenskomster. I debatten etter Hartvedts innlegg kom det klart fram at tillitsmennene ikke var enig i at mye av skylda for oppblomstringen av leiefirmaer, lå på klubbene. Tillitsmennene etterlyste en langt sterkere styring av leiefirmaene fra myndighetene sin side. Det viktigste enkeltpunkt som kunne rette opp situasjonen etter tillitsmennesenes mening, var lengre leveringsfrister på leveranser til offshorevirksomheten. I uttalelsen fra møtet heter det:

"Flere og flere verftseiere går nå til nedskjæring av sin faste arbeidsstokk. Dette skjer samtidig med et høyt utbyggingstempo i Nordsjøen, med korte leveringsfrister. Myndigheten har med denne politikken banet vei for en stadig større oppblomstring av leiefirmaer. Det er en kjent sak at mange av leiefirmaene er med å undergrave den etablerte industris eksistens, ved at disse firmaer har et langt høyere lønnsnivå, og når det passer, setter til side såvel arbeidsmiljøloven som inngåtte avtaler. Som en følge av dette stjeler leiefirmaene mange av de dyktigste fagfolk i den etablerte industrien." ⁶⁸⁸

⁶⁸⁷ Protokollen fra klubbformannskonferansen i AG 1980, sak 4 Innledning av sekretær Trygve Hartvet NJ&MF om leiefirmaer.

⁶⁸⁸ Uttalelse fra klubbformannskonferansen i AG 1980.

VK ble mer opptatt av å følge opp om det enkelte leiefirma overholdt de lover og regler som var inngått. Det ble stadig stilt spørsmål i klubbstyret om de som satt på klubbkontoret hadde kontroll over leiefirmaene som var på verftet. Også gruppetillitsmennene ble engasjert for å holde oppsyn med at leiefirmaene ble trukket ut til avtalt tid osv.

På et medlemsmøte 10. desember 1980 ble det reist kritikk mot de særfordelene midlertidig ansatte finnene hadde. I klubbnytt nr.1/81 ble debatten om hvilken strategi klubben skulle ha overfor personell som måtte hentes inn utenifra for kortere eller lengre perioder. Klubben hadde tidligere gått inn for en ordning for finner med midlertidig tilsetting, for å unngå store mengder leiearbeidere. Dette var også en billigere ordning for verftet enn leiefirmaene. Disse spørsmålene ble stilt i klubbnytt:

- "1. skal vi avvikle denne ordningen med midlertidig ansatte, og heller bruke leiefirma for å ta toppene,
2. skal vi utvide den ordningen vi har i dag til også å gjelde folk fra Norge,
3. skal vi opprette en egen avdeling som ansetter folk uansett hvor de kommer fra. Disse ansettes midlertidig og lønnes etter reiseavtalen,
4. vil en slik avdeling bety at på sikt vil alle innenfor produksjonsfagene være ansatt i denne avdelingen,
5. hvilken stilling vil da de andre gruppene ha på bedriften,
6. skal vi fortsette med den ordninga vi har. Som innebærer at vi kun ansetter folk utenfor Norge." ⁶⁸⁹

Debatten om de midlertidig ansatte raste videre. VKs forhold til denne ordninga ble først avklart på et medlemsmøte 7.5.81. På møtet ble det framsatt to forslag som ble vedtatt:

- "1. Ingen av de som søker jobb innenfor produksjonsfagene må avvises av ledelsen og
2. Klubben må arbeide mot bruk av leiefirma og midlertidig ansatte." ⁶⁹⁰

Det samme medlemsmøte forkastet et forslag fra klubbstyret om at en del av den arbeidskraften som SV trengte, kunne være midlertidig ansatte. Medlemsmøtet

⁶⁸⁹ Klubbnytt nr.1/81, s.2.

⁶⁹⁰ Protokollen fra medlemsmøtet 7.5.81, sak 4 Bemanningen på SV. Bruk av leiefirmaer eller midlertidig ansatte.

vedtok dermed å avvikle ordninga med midlertidig ansatte. Medlemmene var ikke enig i at noen som var ansatt på verftet, skulle ha noen form for særordninger. Hvilke ordninger som leiefirmaene internt hadde med diett, reisepenger og lønn hadde ikke klubben noen mulighet til å påvirke. Disse firmaene kunne derfor fortsette sin virksomhet som tidligere.

På Vestlanskonferansen 1981 som ble holdt på Stord i oktober 1981, ble det vedtatt en uttalelse til NJ&MF. I denne uttalelsen het det blant annet:

"Vi har som Jern- og Metalltillitsmenn i en årrekke diskutert problemer omkring leiefirma/ underleverandører. Denne diskusjonen har vært en gjenganger på utallige møter og konferanser. Vi må imidlertid bare konstatere at problemene aldri har vært større enn de er nå. Vi må også bare registrere at vi som fagforbund ikke har noen politikk overfor dette med bruk av leiefirmaer. Med bakgrunn i dette vil Vestlandskonferansen på det sterkeste henstille til forbundsstyret at det blir nedsatt en komite som utreder forholdet mellom etablerte bedrifter og leiefirmaer/underleverandører. Komiteen bør derfor diskutere følgende problemstillinger:

1. bruk av entrepriser for å unngå forbudet mot leie av arbeidskraft,
2. opprettelse av egne reiseavdelinger på de etablerte bedriftene, eller overtagelse/opprettelse av nye firma, 3. skal formidling/prisfastsettelse av leiet arbeidskraft skje gjennom det offentlige,
4. klubbens og avdelingens politikk i forhold til bruken av leiefirma/underleverandører. Verkstedklubbene på de bedriftene som har dette problemet daglig må bli sterkt representert i en slik komite. Det bør også bli en god geografisk spredning på medlemmene i komiteen. Komiteens innstilling må behandles av forbundsstyre/landsstyre og legges fram til landsmøte høsten -82." ⁶⁹¹

Denne uttalelsen tydet sammen med de tidligere uttalelsene fra folk i forbundet, på at de som satt som tillitsmenn ute i klubbene hadde en helt annen oppfatning av denne problematikken enn det forbundsledelsen hadde. Uttalelser fra bl.a. sekretæren Trygve Hartvedt i forbundet (klubbformannskonferansen i AG 1980 s.84) og fra Gunnar Halvorsen også han sekretær i forbundet (til fagbladet nr.10/80 s.16), tydet på de mente tillitsmennene ute hadde de redskapene som skulle til for å rydde opp på bedriftene. Imidlertid kunne tillitsmennene komme ut i situasjoner hvor de satte egne arbeidsplasser i fare dersom de kjørte ut for hardt.

⁶⁹¹ Uttalelse fra Vestlandskonferansen 1981 til NJ&MF, datert 9.10.81.

Tillitsmennene ønsket derfor en mye sterkere offentlig regulering av utleievirksomheten og en mer enhetlig politikk fra forbundets side gjennom avdelinger og klubber. At skepsisen var stor til forbundsledelsen linje i denne saken kommer til uttrykk gjennom den form uttalelsen fikk. Vestlandskonferansen ønsket ikke bare at forbundsledelsen utredet spørsmålet, men de foreslo også hvordan komiteen skulle settes sammen, hvilke spørsmål som skulle tas opp og hvordan saken organisasjonsmessig skulle behandles. Spesielt betonte de viktigheten av at folk som hadde dette problemet å stri med daglig, skulle bli sterkt representert i komiteen. Uttalelsen på Vestlandskonferansen kom også etter at regjeringa Harlem Brundtland hadde strammet inn sysselsettingsloven fra 1.mars 1981. Loven ble endret slik at det ikke lenger bare var utleier, men også innleier, som kunne straffes dersom ulovlige forhold ble avdekket. Lovendringa som av fagbladet ble beskrevet som et steg framover mot en løsning av leiefirmaproblematikken, ser ikke ut til å ha hatt stor innvirkning på tillitsmennenes standpunkter på Vestlandet.⁶⁹² NJ&MFs landsmøte i 1982 avviste imidlertid å sette ned en slik komitee.

⁶⁹² Jern og metallarbeideren nr.5/79, s.5.

"ARBEIDSMILJØLOVEN ER IKKE EN KLAMP OM FOTEN"

Hvilke mål var satt opp for arbeidsmiljøarbeidet i BPH?

I det bedriftspolitiske handlingsprogrammet var arbeids- og miljøpolitikk et av emnene som ble tatt opp. I innledningen til emnet i planen har jeg henta dette:

"Fagforeningenes engasjement i arbeidsmiljøet på arbeidsplassene har blitt stadig større og større de senere år, og i og med at vi har fått den nye "Arbeids- og Miljøloven", har vi også fått et sterkere redskap til hjelp i miljøarbeidet. Det må derfor være en målsetting å arbeide for at vi får oppfylt de krav som stilles i miljøloven ... Som nevnt er det mange ting som påvirker miljøet, men vi har også muligheter til å gjøre miljøet bedre. Spesielt *arbeidet i miljøutvalget og det arbeidet som verneombudene utfører vil bety mye* (Uthev. TH) ... For å kunne arbeide mot et bedre arbeidsmiljø, må vi vite hva som er de negative miljøfaktorer på de forskjellige arbeidsplasser rundt om på bedriften. Det må derfor foretas kartlegging av miljøet på de forskjellige avdelinger. Ved en slik kartlegging må også de som tilhører avdelingen få delta. Våre verneombud må gis så god opplæring som mulig. Likeså må arbeidslederne også gis en skikkelig opplæring i verne- og miljøarbeid."

I denne innledningen ble det lagt vekt på hvilke kanaler VK hadde for å drive et aktivt arbeid med miljøspørsmål. Programmet la stor vekt på arbeidet i arbeidsmiljøutvalget og det arbeidet som verneombudene utførte. I tillegg kunne VK gjennom samarbeidsorgan som avdelingsutvalg, bedriftsutvalg, bedriftsforsamling og styre komme med utspill i arbeidsmiljø saker. Også gjennom direkte kontakt mellom forh.utv. og ledelse kunne slike saker drøftes, men VK anså AMU som det viktigste fora for slike saker.

I programmet ble det satt opp mål for arbeidet innen helse-, verne- og miljøarbeidet. Disse målene var:

1. at alle får informasjon om hva som har negative virkninger på arbeidsplassen,
2. at det ved opprettelse av nye arbeidsplasser må tas hensyn til at arbeidsplassen skal tilpasses mennesket og ikke omvendt,
3. at helse-, verne- og miljøarbeidet blir lagt til grunn allerede på planleggingsstadiet,
4. tiltak som forebygger helseskader i den enkeltes jobbsituasjon,
5. legeundersøkelse en gang i året og oftere hvis det finnes nødvendig, da ut fra vurdering av den enkeltes helse og ut fra den jobbsituasjonen den enkelte

har,
6. at når det er arbeid i gang på bedriften må sanitet, brannvern, ambulanse ol
være inntakt."

Målene for hva som skulle gjøres konkret med arbeidsmiljøet var lite presise. I innledninga av programmet ble det imidlertid presisert at det var nødvendig med en kartlegging av miljøet før en kunne komme i gang med utbedringsarbeidet.

Hva skjedde med arbeidet med det psyko-sosiale arbeidsmiljøet?

AMU ved SV vedtok i 1978 å slutte seg til MS-prosjektet (Miljøtiltak i skipsbyggingsindustrien). AMU så arbeidet innen dette prosjektet i sammenheng med paragraf 12 i Arbeidsmiljøloven hvor det bl.a. het at:

"Arbeidstakerne må ikke utsettes for uheldig fysiske og psykiske belastninger. Forholdene skal legges til rette slik at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeide. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det tas hensyn til den enkelte arbeidstakers muligheter for selvbestemmelse og faglig ansvar. Arbeidet skal videre utformes slik at det gir mulighet for variasjon og for kontakt med andre, for sammenheng mellom enkeltoppgaver og for at arbeidstakerne kan holde seg orientert om produksjonskrav og resultater."

og med punkt 3 i deres eget program for utviklinga av arbeidsmiljøet på SV, om faglig og personlig utvikling. Paragraf 12 legger hovedvekten på det psyko-sosiale arbeidsmiljøet arbeidstakerne arbeider i. AMU vedtok også å kartlegge det fysiske arbeidsmiljøet og å lage en handlingsplan for utbedringer av det fysiske arbeidsmiljøet. Kartleggingsarbeidet her kom snart inn under MS-prosjektet. VK var en pådriver i denne kartlegginga som de anså som et riktige utgangspunkt for arbeidet med arbeidsmiljøet på bedriften.

I april 1979 ble det gjennomført en stor spørreundersøkelse i plateverksted 3, i tråd med prosjektledelsens vedtak om først å analysere dette verkstedet. Spørreskjemaet var svært omfattende med 116 spørsmål.⁶⁹³ Prosjektets daglige leder skriver dette om hvilke konklusjoner som kunne trekkes av undersøkelsen: "Jeg vil da peke på følgende områder som det er avslørt mangler ved : Informasjon, opplæring, daglig ledelse, fysisk/psykiske miljø, trivsel, produktivitet."⁶⁹⁴

I SV-nytt nr.7/79 hadde prosjektlederen en artikkel under tittelen : "MS PROSJEKTET GÅR VIDERE", hvor han refererer til vedtak som prosjektledelsen hadde fattet på grunnlag av undersøkelsen på plateverksted nr.3. De vedtok å sette ned arbeidsgrupper for 4 forskjellige områder: 1. informasjon, 2. personalbehandling, 3. fysisk arbeidsmiljø og 4. ledelse - flyt i arbeidet - produktivitet.

Gjennom denne utvelgelsen kom både paragraf 12 og handlingsprogrammets punkt 3 om faglig og personlig utvikling litt i bakgrunnen. I SV-nytt nr.1/81 oppsummerte formannen i styringsgruppa for prosjektet arbeidet slik:

"Arbeidet med MS-prosjektet har resultert i en rekke forslag om endringer og forbedringer. En gruppe av disse gjelder bedre tegninger og mer verktøy, fysisk arbeidsmiljø. En annen gruppe går på de sosiale forhold på jobben. For eksempel forholdet til ledere og arbeidskamerater, hvor den enkelte hører hjemme osv."⁶⁹⁵

I løpet av den tida som hadde gått mellom prosjektledelsen satte ned arbeidsgruppene og denne oppsummeringa, var prosjektet ikke oppe til noen form for behandling i VKs organer. Uttalelser fra operatører i produksjonen tyder også på at de merket få eller ingen konkrete resultater av prosjektet. Mye tyder på at arbeidet med prosjektet ble lagt ned i 1981. Prosjektet som var ment å ta opp viktige sider ved det psyko-sosiale arbeidsmiljøet og være med på å gi jernarbeiderne tilbake mulighetene til å styre sitt eget arbeid og påvirke sin egen arbeidssituasjon, ga på dette området ingen resultater.

⁶⁹³ SV-nytt nr.6/79, s.16 "MS prosjektet".

⁶⁹⁴ Ibid s.16.

⁶⁹⁵ SV-nytt nr.1/81, s.6 "MS prosjektet".

AMU fortsatte sitt arbeid med forbedringer av det fysiske arbeidsmiljøet. Kartlegginga av det psykiske arbeidsmiljøet som var knytta til MS-prosjektet ble ikke forsøkt tatt opp igjen på brei basis.

"Attføring"

Under punktet arbeids- og miljøpolitikk i den bedriftspolitiske handlingsplanen var det også et avsnitt om attføring/arbeid for yrkeshemmede. Gjennomsnittsalderen steg på verftet på 70-tallet. Den generasjonen ansatte som starta sin arbeidsdag på verftet på 50-tallet, begynte å nærme seg pensjonsalderen. Samtidig som de ansatte stadig ble eldre, gjennomgikk SV en stor omstilling som endel fikk problemer med å delta i. Dette medførte at presset på attføringsarbeidet på verftet økte. Stadig flere ønsket lettere arbeid og stadig flere hadde behov for attføringstilbud. For VK var det svært viktig at alle medlemmene hadde tilbud om arbeid til de gikk av for aldersgrensen eller som mange gjorde gikk over på uføretrygd. Dette er nok noe av bakgrunnen for at VK kjørte fram kravet om et skikkelig attføringstilbud i BPH. Her het det blant annet: "Arbeidsmiljølovens paragraf 13 sier at "så langt det er mulig" skal arbeidsplassene utformes slik at de som er yrkeshemmende og de som blir det i sitt arbeid kan arbeide i bedriften."

Etter en generell innledning satte programmet opp en rekke mål for arbeidet med attføring/yrkeshemmede. Disse målene ble nevnt:

1. å få attføringsutvalget så aktivt som mulig,
2. at det opprettes stilling som attføringskonsulent, som får i oppdrag å få systematikk inn i attføringsarbeidet og å holde kontakten med lokale og sentrale myndigheter,
3. at miljøutvalget fastsetter retningslinjer for arbeidet i attføringsutvalget, og hvilke mål attføringspolitikken skal ha på bedriften,
4. kartlegging av jobber som egner seg for- og hvilke jobber som kan omformes til å passe yrkeshemmede,
5. at spiserom, gardrobe og sanitæranlegg legges slik til rette at alle typer arbeidstakere kan bruke dem,
6. at det lages parkeringsplasser slik at de som har behov for transport helt fram til jobben kan få det,
7. at alle som må bytte jobb sikres mot å gå ned i lønn, likeså at man har samme lønnsutvikling i "øremerka" jobber,
8. at det gis muligheter for deltidsarbeid, og også på muligheten for

barneparkering."

I 1980 ble attføringsutvalget lagt inn under AMU, og det ble laget en instruks for arbeidet i attføringsutvalget. Allerede i 1975 ble det opprettet et attføringsutvalg ved SV. I en reportasje fra SV i fagbladet nr.8/75 het det bl.a.:

"Ved Stord Verft har en opprettet et attføringsutvalg hvor klubben, pesonalkontoret og bedriftslegen er representert. Disse har registrert en rekke arbeidsplasser som er lettere enn de fleste. 54 er det i alt. I tillegg er det opprettet et nytt verksted, nr.5, hvor det utføres lettere arbeid. Verkstedet sorterer under opplæringsavdelingen, men inngår som et ledd i den orinære produksjonen. For tiden arbeider det tolv mann der, som av helsemessige grunner trenger letter arbeid, i kortere eller lengre tid. Antallet plasser kan økes til 25 hvis det er behov for det ... Attføringsarbeid kan aldri bli noe annet enn plaster på såret. Hittil har vi tatt for lite hensyn til hvorfor folk blir syke. Bedriftsledelsen har i de senere årene inntatt positiv innstilling til attføringsarbeidet. Det var i bedriftsutvalget spørsmålet om attføring ble tatt opp. To ting skulle en undersøke : jobber i bedriften som var lette, og eget verksted. En fant fort fram til 54 øremerkede jobber, hvor nå ingen nyansatte slipper til, men som tilbys de som har behov for det, etter hvert som de blir ledig. Deretter opprettet man Plateverksted 5, i det gamle sentrallageret." ⁶⁹⁶

AMU vedtok på et møte 24.6.80 at attføringsutvalget skulle legges inn under AMU. Det ble laget en instruks for arbeidet i attføringsutvalget:

"Attføringsutvalget skal arbeide for at ansatte som ikke lenger kan utføre sitt ordinære arbeid på vanlig måte, kan få muligheter til å utføre et arbeid på bedriften på heltid eller deltid, og om nødvendig ved hjelp av arbeidstrening, opplæring eller arbeidstilpasning ... Attføringsutvalget

⁶⁹⁶ Jern og metallarbeideren nr.8/75, s.6.

skal sørge for at arbeidsplasser som kan egne seg for personer som trenger "vernet" arbeid, blir registrert. Disse arbeidsplassene skal ikke besettes av nye folk før etter konferanse med attføringsutvalget." ⁶⁹⁷

VK hadde ingen motforestillinger mot at attføringsutvalget ble lagt inn under AMU. I denne prosessen ble et viktig arbeidsfelt for VK lagt inn under et organ hvor de hadde en sterk representasjon. VK plasserte sosialtillitsmannen, en stilling som ble opprettet i 1976, i attføringsutvalget. For sjøl om utvalget hadde eksistert fra 1975, var det ikke alle sidene ved attføringsvirksomheten ved verftet som fungerte like godt. I et skriv fra bedriftslegen Arvid Vatle til AMU datert 28.11.80 med tittelen "Plateverksted 5 - status og utvikling" heter det bl.a.:

"Rimeligvis har rehabiliseringsaspektet ved verkstaden spela for lita rolle. Verkstaden har kanskje i for stor grad fått permanente arbeidsplassar, medan i alle fall ein del av arbeidsplassane burde stå opne for personar med forbigående nedsett arbeidsevne."

I løpet av 1980 fikk VK gjennomslag for mange av de mål de hadde satt opp for attføringsarbeidet. Utvalget ble lagt under AMU med rapporteringsplikt til dem, AMU fastsatte retningslinjer for arbeidet og utvalget ble aktivisert i kartleggingsarbeidet med "øremerka" jobber. VK fikk også gjennomslag for at dersom summen av alder og bedriftsansienitet var over 50 år, fikk de ansatte beholde lønna dersom de gikk over til lettere arbeid.

"Miljø i Metall"

AMU nedsatte også et ergoutvalg som i instruksjonen fikk i oppgave å kartlegge og vurdere arbeidsplasser: "med sikte på å fastlegge miljøforhold og de krav som må stilles til utøverne." Lederen i dette utvalget var en ergoterapeut som verftet hadde ansatt. AMU fikk gjennom hennes og utvalgets arbeid, rapporter om de forskjellige arbeidsplassene. Gjennom et samarbeid mellom

⁶⁹⁷ Protokollen fra AMU-møtet 16.12.80, sak Instruks for attføringsutvalg.

hovedverneombudet og ergoterapeuten, ble det i løpet av 1982 lagt fram en rekke rapporter fra ulike avdelinger. Rapportene dannet så grunnlaget for mange av de miljøforbedringer som AMU foreslo.

Bak denne sterkere satsingen på å få kartlagt arbeidsmiljøet var ikke bare et resultat av at AMU nedsatte et ergoutvalg og fikk ansatt en ergoterapeut. I 1981 startet NJ&MF en miljøaksjon, kalt "Miljø i Metall". Aksjonen ble satt i gang 1. september 1981 og den skulle vare ut 1983. Aksjonen var fra forbundets side delt inn i tre faser som var tidsbegrenset. I fase 1 skulle arbeidsmiljøet kartlegges og registreres. Denne fasen skulle være avsluttet ved utgangen av 1981. I fase 2 skulle det utformes et aksjonsprogram og en prioriteringsplan, mens fase 3 skulle være en oppfølgingsfase. Hele aksjonen skulle avsluttes ved utgangen av 1983. Etter at aksjonen var avsluttet skulle klubbene sende en rapport om aksjonen til forbundet. På AMU møtet den 28. oktober 1981 vedtok utvalget at de ønsket å gjennomføre undersøkelsene i regi av AMU. Etterhvert som delrapportene i fase 1 ble ferdige ble de brukt som grunnlagsmateriale for å sette i verk tiltak på den enkelte avdeling. Men arbeidet med prosjektet ble ikke fulgt opp av AMU etter den skissa som NJ&MF hadde laget. I AMUs årsrapport for 1983 har jeg hentet dette om "Miljøaksjonen 1981-1983.": "Dette prosjektet kom i gang etter initiativ fra Norsk Jern og Metallarbeiderforbund. Kartlegging av miljøforholdene i bedriften har pågått i 1983 og vil fortsette i 1984." Dette prosjektet hadde NJ&MF planlagt skulle avsluttes ved utgangen av 1983. Kartlegginga skulle etter forbundets tidsplan vært avslutta ved utgangen av 1981.

"Verneombudene"

Verneombudene hadde en viktig funksjon i vernearbeidet. På hver avdeling ble det valgt verneombud. Verneombudet hadde som oppgave å påse at arbeidet ble utført på en forsvarlig måte, sikkerhetsmessig. Verneombudet hadde myndighet til å stoppe arbeidet dersom sikkerhetsbestemmelsene ble brutt. Da måtte verneombudene og arbeidslederne sammen løse de problemene som oppstod. I et intervju med SV-nytt uttalte hovedverneombudet, Bjørn Ulriksen, dette om den kjenskapen de som har ansvar for miljøarbeidet har om arbeidsmiljøloven:

"Ulriksen understreker hvor viktig det er at alle parter i arbeidslivet kjenner til loven med "tilbehør" selv om man ikke kan vente like stor detaljkunnskap hos alle. Han hevder at blant de mange som har ansvar for miljøarbeidet, finnes det fremdeles folk med et minimum av skolering på dette feltet. Verneombudene skal etter loven ha 40 timers opplæring, og vil da være relativt godt skolert. Men hva hjelper det når mange av de som verneombudene skal kommunisere med, mangler kunnskaper. Og selv om de har lært noe, så har kommunikasjonen likevel ikke vært slik som vi kunne ønske ... Uten å ville løfte noen pekefinger, så ligger det i dagen at arbeidslederne først og fremst vil tenke på produksjonen. Dette er for såvidt ganske naturlig. Men nettopp derfor trenges det korrektiv som vi har i vernetjenesten - og her vil jeg også ta med den enkelte ute på arbeidsplassene." ⁶⁹⁸

I det samme intervjuet uttalte Ulriksen at dersom det var faremomenter knytta til arbeidet ble forholdet retta på med en gang. Dersom det var snakk om å bedre miljøet kunne det ta lengre tid fordi det da var avhengig av økonomien i bedriften. Intervjuet stadfester at verneombudene ble godt skolert gjennom kurs og møter, mens motparten, arbeidslederne, ikke i samme grad var skolert i disse spørsmålene. Dette kunne føre til endel gnisninger i forbindelse med vernearbeidet som ble utført på den enkelte avdeling.

VK arbeida aktivt i AMU og med arbeidsmiljøspørsmål. Som skissert både i BPH og i NJ&MFs opplegg "Miljø i Metall", var det viktig å få kartlagt arbeidsmiljøet på de forskjellige avdelingene. Dette kartleggingsarbeidet skjøt fart da AMU på forslag fra VK, vedtok at bedriften skulle delta i prosjektet. Imidlertid ser det ut til at kartleggingsarbeidet tok adskillig lengre tid enn det var planlagt fra NJ&MF. De andre fasene i prosjektet ble således skjøvet ut i tid. Avslutninga av prosjektet faller utenfor min periode, men siden framdrifta var såpass svak kan ikke VK ha lagt inn hele sin tyngde for at prosjektet skulle gjennomføres etter planene.

⁶⁹⁸ SV-nytt nr.4/80, s.10 -11 "Intervju med hovedverneombud Bjørn Ulriksen".

Paragraf 12 problematikken ser ut til å ha blitt borte etter at den ble tatt av sakskartet til MS-prosjektet. Mangel på selvbestemmelse og personlig utvikling ble stadig brukt som forklaring på uheldige forhold på bedriften. Dette vil således bli trukket fram seinere i dette kapitlet. Det ser imidlertid ikke ut som om VK fikk igang prosjekter som kunne bedre situasjonen.

"Økende fravær - et alvorlig problem."

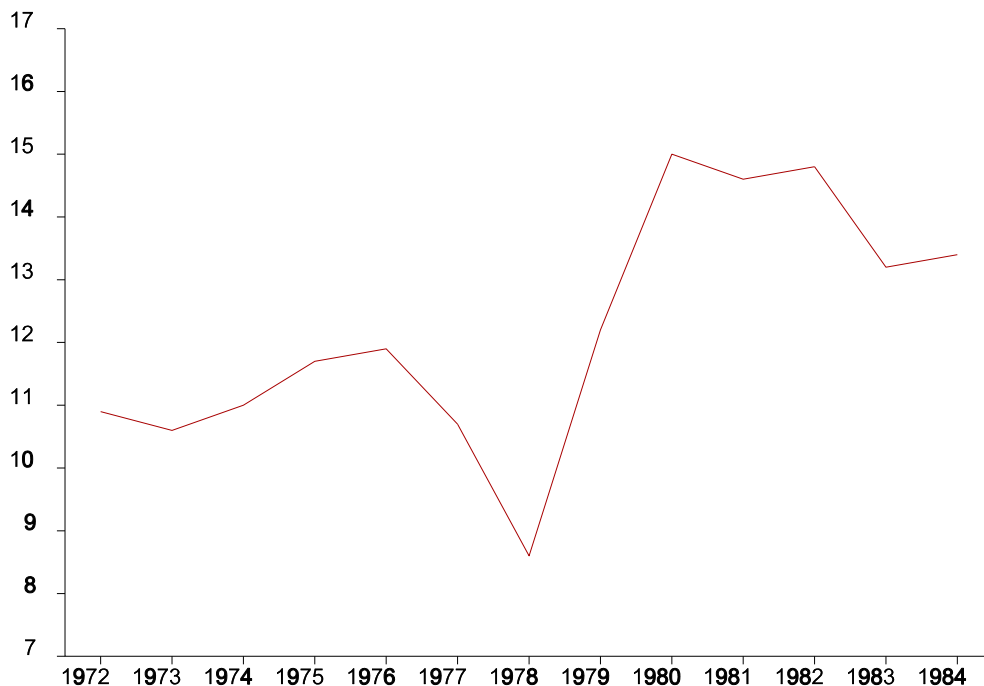
Dette var overskriften administrerende direktør Arne van der Hagen brukte på et innlegg i SV-informasjon nr.5/80. I denne artikkelen skriver Hagen bl.a.:

"Den enkeltes innsats og tilstedeværelse på jobben er av helt avgjørende betydning for at vi som bedrift skal kunne overleve i dagens vanskelige marked, og sammen kunne bringe Stord Verft fremover. Jeg er sikker på at vi alle ønsker å gjøre en god jobb. At forholdene fra tid til annen gjør at dette kan synes vanskelig, må ikke medføre at vi yter mindre eller holder oss borte fra jobben. Tvert i mot, det er nettopp under slike forhold at vi alle må legge godviljen til for å styrke bedriften som vi alle er avhengig av ... Hva kan vi gjøre for å få redusert fraværet - som er alt for høyt? Det finnes ikk et svar på dette problemet - og det finnes ingen kortsiktig løsning. Men problemet må løses, og vi må alle være med i denne prosessen." ⁶⁹⁹

Under er det et diagram som viser utviklinga av fraværet blant operatørene i perioden 1972 - 85.

⁶⁹⁹ SV-nytt nr.5/80, s. 3 "Intervju med adm.dir. Arne van der Hagen".

Diagram 6. Fravr i prosent av utgitte timer 1972 - 1984



Kilde: Intern fravsstatistikk. Om kildegrunnlaget, se kap.2.

Hele dette nummeret av "SV-informasjon" var viet fraværsproblemet. I temanummeret fikk både folk i ledelsen og i fagforeningene uttale seg om årsakene til det økte fraværet. Personalsjefen Harald Lindeflaten skrev dette: "Slik kan vi regne opp en lang liste, men *det avgjørende er innstillingen og pliktfølelsen til den enkelte av oss* (Uthev. TH)." ⁷⁰⁰ Klubbformannen, Sveinung Huglen, la vekt på andre forhold. Han uttalte bl.a. dette til "SV-informasjon":

"Når det gjelder mekanisk industri - og spesielt skipsverft - må vi ikke glemme at det her gjelder "tøffe" arbeidsplasser - hvor man blir utsatt for vær og vind, kulde og varme, trekk, røyk og støy. Det er påkjenninger som må virke både psykisk og fysisk... Psykisk kan det virke slik: selv om ingen direkte sykdom kan påvises, er man så ute av seg at nær sagt om det "stod om livet", så orker man ikke å gå på jobben. Jeg vil reise spørsmålet om vi ikke her står overfor en slags sykdom, som man ikke bør se for strengt på ... Her peker klubbformannen på den strenge kontrollen som "offshorealderen" har ført med seg, er en belastning. Kravene til den enkelte er økt veldig, det er ikke lett å "henge på" - selv om ikke alle

⁷⁰⁰ Ibid s.4 og 5.

reagerer på samme måte ... Jeg er fullt oppmerksom på at mange vil peke på den stor forskjellen mellom operatører og funksjonærer når det gjelder fravær. La meg få si at en slik sammenlikning - mildt sagt - halter sterkt. For det første er det jo klinkende klart at operatørene - ofte ute i dokken eller i et kaldt verksted - er langt mer utsatt for både sykdom og skader enn funksjonærer, som for det meste sitter på kontor. Det er ikke engang mulig å sammenlikne! På det psykiske plan vil nok ikke forskjellen være så stor, men mange funksjonærer kan sikkert også føle seg stresset, f.eks. p.g.a. arbeidspres med stramme tidsfrister. Også her tror jeg sammenlikning vil vise at funksjonærene har fordeler. De vil ofte ha arbeid som de trives med, da virker ikke stress på samme måten." ⁷⁰¹

Huglen la stor vekt på at operatørene skulle ha *en trivelig arbeidsplass og et godt psyko-sosialt arbeidsmiljø*. De måtte få bruke sin erfaring og kunnskap i arbeidet. Han uttalte videre at: "Gode arbeidsplasser er ikke bare isolasjon, lys, oppvarming osv. *Viktig nok, men ikke tilstrekkelig.*"

I forbindelse med debatten om fraværet kom SV med i et forskningsprosjekt som "Institutt for industriell miljøforskning" - IFIM, gjennomførte. Tittelen på prosjektet var "*Krav i arbeidet og muligheter for å møte disse*" og det ble gjennomført på et lite utvalg industribedrifter. Prosjektet tok: "utgangspunkt i at fravær fra arbeidet må sees i lys av egenskaper ved arbeidsmiljøet og at faktorer på individ, bedrifts og samfunnsnivå her spiller sammen." ⁷⁰²

I en redegjørelse om resultatene av undersøkelsen viste Berit Brandt, IFIM, at intervjuene med sveiserne og platearbeiderne hadde gitt endel relativt klare opplysninger. Av de operatørene som ble intervjuet, svarte hele 45,2% at offshorearbeidet (økte krav, stress, press osv) var hovedårsaken til det økte sykefraværet. Den årsaken som ble rangert under dette, var økt mistriivsel med 14,5%. Majoriteten av operatørene oppfattet de endringene som hadde skjedd i arbeidet, som den viktigste årsaken til det økende sykefraværet. I oppsummeringa si sa Berit Brandt dette:

"Det som er viktigst for dere er å bli klar over utviklingsretningen. Dersom utviklingen går i retning av at kravene blir større samtidig som mulighetene snevres inn, er det grunn til å være på vakt. Hvis dette er

⁷⁰¹ Ibid s.6 og 7.

⁷⁰² SV-nytt nr.14/82, s.11 "Referat fra Skånevikkonferansen".

trenden, vil en måtte forvente større større tilpasningsvansker, høyere sykkelighet og også konsekvenser for fraværet." ⁷⁰³

Hun la her da *avgjørende vekt på de krav og de mulighetene som lå i det arbeidet som operatørene skulle utføre*. Det var dette som etter hennes mening, kom til å avgjøre om fraværet ville stige eller synke. Materialet hennes dokumenterte også at dette trolig også var årsaken til den økningen av fraværet som SV hadde opplevd.

I nummer 11/82 av SV-nytt ble den daværende klubbformannen, Leif Furre, spurt om årsakene til at fraværet var omtrent fordobla på 20 år. Til dette svarte han:

- "1. Endringar i samfunnet. Fraværet er ikkje berre sjukefråvær, men permisjonar og. Kjøretimar, tannlegebesøk osv,
2. Jobbinnholdet er blitt forflata - for lite jobbinnhold og derav følgjande framandgjerding. Det er brakt meir stress inn i jobbane og
3. Alderen på dei ansatte har auka - som betyr auka langtidsfråvær." ⁷⁰⁴

På klubbstyremøtet 28.10.82 ble fraværspørsmålet tatt opp under saken "den aktuelle situasjonen". I referatet het det: "Fraværsskriveriene i SV-informasjon var styret enig om var uheldig pga at diskusjonen om årsakene til dette ikke er diskutert ennå, og at man ville komme tilbake til dette etter samarbeidskonferansen i Skånevik." ⁷⁰⁵ Kritikken mot hvordan SV-informasjon hadde "kjørt ut" denne saken, ble da også reist på den omtalte konferansen. I oppsummeringa av debatten om årsakene til det høye fraværet, ble dette nevnt i SV-nytt:

"Mykje negativt vart sagt om arbeidsmiljøet som følgjer med oljebransjen. Direktør van der Hagen streka difor under at offshoreproduksjon ikkje må sjåast på som ein-sidedig negativt. Alternativet kan vera å ikkje ha nokon jobb. Klubbformann Furre hevda avslutningsvis at ein kunne skifte ut ordet fråvær med miljø og konkluderte med at me har eit miljøproblem ved SV." ⁷⁰⁶

⁷⁰³ Ibid s.14.

⁷⁰⁴ SV-nytt nr.11/82, s.4.

⁷⁰⁵ Protokollen fra klubbstyremøtet 28.10.82, sak 13 Den aktuelle situasjon.

⁷⁰⁶ SV-nytt nr.14/82, s.3.

På konferansen ble ledelsen og VK enig om at AMU skulle fungere som ei styringsgruppe for det videre arbeidet med problemet. Etter dette roet debatten omkring fraværet seg. På AMU-møtet den 9.12.82 ble det nedsatt en gruppe som skulle utarbeide ei skisse for det videre arbeidet for å få ned det høye fraværet. Denne gruppa la fram en aksjonsplan allerede 17.12.82, hvor det var lista opp en rekke punkter som måtte avklares og hvem som hadde ansvaret for å gjøre det. I denne planen ble attføringsutvalget, ergoutvalget og helsetjenesten trukket inn på ulike områder. Lista over "øremerka" jobber skulle justeres og tilrettelegginga av arbeidet skulle bedres, samt at alle skulle informeres om fraværets betydning for bedriften. Gjennom en slik satsing håpet både ledelsen og VK at fraværet skulle kunne senkes. Aksjonsplanen gikk imidlertid ikke inn på det som både klubblederen og forskerne fra IFIM hadde påpekt som den trolig viktigste årsaken til det økte fraværet, *de økte kravene og de sterkt begrensa mulighetene operatørene hadde i arbeidet.*

Aksjonsplanen ble satt i verk og den ble fulgt opp av AMU som stadig fikk rapporter om hvordan de enkelte punktene ble gjennomført. Det oppstod nok en del problemer i gjennomføringen av planen, spesielt var dette knytta til de "øremerka" jobbene. Den sterke fokuseringa på fravær som et problem, fikk også effekt for fraværet på bedriften. Spesielt for operatørene sank fraværet merkbart.

"Dispensasjon sundagsarbeid"

I den første fasen med offshorearbeid var det sterke motsetninger mellom ledelse og VK og mellom leiefirma/leiearbeidere og VK, om hvilke skiftordninger det skulle arbeides etter på verftet. På de prosjektene verftet fikk etter krisa i 1978 -

79 oppstod ikke de samme problemene. Etter kontroversene i den tidlige fasen var VK og ledelsen kommet fram til ordninger som fungerte, og som begge parter aksepterte.

Det som imidlertid stadig skapte problemer var at verftet lot operatørene arbeide mer overtid enn det de hadde lov til etter arbeidsmiljøloven, uten at de søkte om dispensasjon for det. Arbeidsmiljøloven satt strenge grenser for hvor mye overtid som den enkelte kunne arbeide daglig, hver uke, 4-ukersperioder og årlig. Dersom operatørene nærmet seg grensa for makstida skulle bedriften søke dispensasjon for vedkommende. I de fleste tilfellene ble det søkt dispensasjon fra bedriftens side og VK godkjente disse. Problemet med overskridelser av overtiden var ikke særlig aktuelt i åra 1980 - 83, men etter at arbeidet med Gullfaks "A"-plattformen var kommet godt i gang overskred stadig fler disse grensene.⁷⁰⁷

"Skjedde ikke med hendene i bukselommene."

Arbeidet med å bedre produktiviteten har alltid vært en prioritert oppgave både fra VK og ledelsens side. Økt produktivitet gjorde at bedriften lettere kunne konkurrere i markedet og at inntjeningen ble bedre. For de ansatte ble resultatet sikre arbeidsplasser. VK fikk for å følge opp produktivitetsarbeidet tidlig frigjort en tillitsvalgt på heltid. Den tillitsvalgte hadde som oppgave å øke forståelsen for produktivitetsarbeidet ute blant medlemmene, samt å få medlemmene aktivt med i produktivitetsarbeidet på sin avdeling.

Mens verftet produserte skip var utgangspunktet for produktivitetsarbeidet en serieproduksjon av store enheter. Enhetene eller båtene lignet svært mye på hverandre. Dessuten hadde verftet arbeid inne for lang tid framover. Ut fra dette kunne produksjonen planlegges lenge før oppstart i verkstedet. De tidligere skipene i en serie, ga dessuten hele organisasjonen erfaringer som kunne brukes på neste skip. Produktivitetsarbeidet kunne da legges opp etter en jevne sysselsettingen med like enheter. I en stabil produksjon av like enheter vil analysearbeidet for finne fram til produktivitetsforbedringer, være langt mindre

⁷⁰⁷ Brev fra VK til SV 3.2.84, "Overtid".

komplisert enn ved produksjon av enkeltstående produkter. Overgangen til offshoreproduksjon hvor det nettopp var slike enkeltstående produkter som skulle produseres, vanskeliggjorde produktivitetsarbeidet.

Under den første fasen i offshorebransjen fikk SV flere klager på dårlig effektivitet og produktivitet. I et brev til bedriftsledelsen fra VK datert 30.11.76 heter det:

"Klubbstyret har på møte den 29.11. d.å. diskutert vår effektivitetssituasjon, og har som grunnlag vurdert følgende problemstillinger :

1. har Shell rett i sine påstander om en for dårlig effektivitet?
2. hvis Shell har rett, hva kan gjøres for å bedre på forholdene?
3. bør vi selv se på vår effektivitetssituasjon for enten å motbevise eller erkjenne (evnt. frekvensstudie).

Klubbstyret mener i henhold til overnevnte å ha forutsetninger for til, dessverre, å konstatere at effektiviteten ikke er god nok. Dette kan med sikkerhet begrunnes med : Vi er for mye operatører i forhold til hva det er anledning å få gjort. (jmfr. arbeidsprogram/bemannings). Ikke bare enkeltpersoner, men hele avdelinger har i perioder hatt meget lite å gjøre. Konklusjon: Vi må snarest mulig bringe balanse mellom arbeid og bemanning. Vi må samtidig intensivere arbeidet med å styrke oss med hensyn til planlegging/tilrettelegging (jmfr. hurtig arbeidende komite for Aksjonskomiteen). Klubbstyret mener med dette å ha sikkerhet for sitt syn, og mener videre at dette et såpass essensielt at noen form for selvundersøkelse på det nåværende tidspunkt er unødvendig." ⁷⁰⁸

At ledelsen i AG tok dette svært alvorlig, viste seg blant annet ved at både styreformannen og et av styremedlemmene besøke Shell i London. Her ga kunden "klart uttrykk for misnøye med effektiviteten på Stord." ⁷⁰⁹ Også operatørselskapet for Statfjordprosjektet, Mobil, kom med lignende klager. På et bedriftsutvalgsmøte 7.3.78 innledet VKs produktivitetstillitsvalgte Agnar Presthaug om "Stord Verfts kostnadsnivå, produktivitet og effektivitet." I sitt innlegg sa Presthaug bl.a. dette:

"La oss se på årsaken til at vår bedrift etterhvert er kommet i den situasjon at det er håpløst for oss å være med i konkurransen om nye oppdrag, særlig de til

⁷⁰⁸ Brev fra VK til SV 30.11.76, "Effektivitet".

⁷⁰⁹ Protokollen fra styremøtet SV 2.12.76, sak 7 Eventuelt.

faste priser. Denne diskusjonen burde vi hatt på et langt tidligere tidspunkt, for jeg vil hevde at dette forhold har utviklet seg gradvis fra vi gikk over i oljevirkosomheten. Vi kan stille spørsmålet om en er like interessert i effektivitet og produktivitet når en arbeider på oppdrag som betales pr.time, kontra oppdrag til fast pris. Verkstedklubben mener at hovedgrunnen til at dette bør diskuteres nå, er at bedriftsledelsen hevder at 5 minutter for tidlig til matpause og 5 minutter for sent fra matpause er årsaken. Men å fortsette diskusjonen på dette plan er ikke formålstjenlig. Nei, la oss se på den virkelige årsak til den dårlige effektivitet og produktivitet, samt det høye kostnadsnivå hos oss, og hvor stor skyld dårlig utnyttelse av arbeidstiden har. Hvorfor kan det gå opp i dager i ventetid? Bør en ikke i denne sammenheng nevne tilrettelegging og bemanning? Kan det være rimelig med f.eks. 2500 mann på et prosjekt som Cormorant "A"? Videre andre ting som er minst like viktige: tilkomst til jobben, hurtig flytting av folk (f.eks. fra matsal til arbeidsplass). Slike og mange andre ting har med produktivitet og effektivitet å gjøre." ⁷¹⁰

Det er helt klart at produktivitetsarbeidet i perioden 1975 - 78 ble vanskeliggjort av den voldsomme aktiviteten og ihvertfall på Statfjordprosjektet, den dårlige styringen av prosjektene.

Etter at Statfjord "B" avgjørelsen hadde kommet litt på avstand, ble produktivitetsarbeidet på SV igjen en prioritert oppgave. Det hadde kostet verftet dyrt å legge for liten vekt på dette arbeidet i den første fasen. Årsaken til fokuseringa på produktivitet var ikke bare et resultat av denne erkjennelsen. De oppdrag som SV kjempet seg til ved årskiftet 1978 - 79 betinga en bedring av produktiviteten dersom bedriften skulle tjene penger på de. Det ble derfor viktig for bedriften å få dette fram til de ansatte. SV-nytt nr.2/79 ble i sin helhet viet produktivitetsarbeidet. Visedirektør Per Faste Moe skrev dette: "Nå

⁷¹⁰ Protokollen fra BU-møtet 7.3.78, sak 2 "Innledning om *"Kostnadsnivå, produktivitet og effektivitet"* av produktivitetstillitsmann Agnar Presthaug.

er det å redusere våre kostnader langt fra noen umulig oppgave, men det vil innebære at *vi alle må yte mer enn det vi har gjort til nå. Arbeidsdagen må utnyttes bedre* (Uthev. TH)." ⁷¹¹

I det samme nummeret av SV-nytt skrev økonomisjef Rolf Waage om de økonomiske konsekvensene for 1979 dersom de oppsatte produktivitetsmåla ikke ble nådd. Ledelsen prøvde å få fram at hver enkelt måtte yte mer i arbeidet og utnytte arbeidstida bedre. Dersom en ikke oppnådde de oppsatte målene fikk de ansatte i artikkelen til Waage, presentert konsekvensene av dette. Dersom de ansatte fulgte ledelsens oppfordring ville dette gjøre arbeidsplassen mer sikker. Også produktivitetstillitsmannen Agnar Presthaug ble intervjuet i SV-nytt. Han uttalte blant annet:

"Produktivitet er langt på veg bygget på arbeidsinnsats. Grunnlaget for en god arbeidsinnsats er alltid motivering, men et vilkår for motivering er at man trives på sin arbeidsplass. Her mener jeg at vi er inne på noe vesentlig. Det er en rekke faktorer som spiller inn. Ikke bare en god tilrettelegging av de ytre forhold på arbeidsplassen, men også at den enkelte har medinnflytelse på sin egen arbeidsplass ... Det er klart at man på denne måten vil operatørene i større grad føle at arbeidet er meningsfylt, og produksjonen vil ikke tape på at man utnytter den erfaring som finnes "på gulvet"."

Som årsaker til den svekkede produktivitetsutviklinga i bedriften la Presthaug vekt på den dårlige flyten i arbeidet, ventinga og overbemanninga. For å bedre motivasjonen blant operatørene la han også vekt på å bedre informasjonen. ⁷¹²

Som et ledd i arbeidet med å bedre produktiviteten, sendte ledelsen ut et rundskriv hvor rutinene rundt "frokostpausen" ble innskjerpet. Det ble ikke lenger tillatt å forlate arbeidsplassen i denne pausen. Ledelsen mente at bedriften ikke hadde råd til å innvilge seg en ekstra matpause. Ordinært skulle pausen være på et kvarter, fra 09.00 til 09.15. Ledelsen hevdet at pausen ble strekt ut i tid slik at den hadde preg av en ordinær spisepause. VK reagerte sterkt på dette rundskrivet og tillitsmennene ute ba operatørene overse hele rundskrivet.

⁷¹¹ SV-nytt nr.2/79, s.3.

⁷¹² Ibid s.10.

Dette utspillet fra ledelsen var nok ikke det beste for å motivere operatørene til yte mer. Men resultatet ble at operatørene måtte følge de reglene som ledelsen hadde satt opp.

Også i 1981 ble det fokusert på produktiviteten. Ledelsen foreslo at en intern organisasjon på verftet skulle sette fart på produktivitetsarbeidet. Arbeidet skulle ledes av en styringsgruppe som under seg skulle ha produktivitsledere, produktivitsgrupper og arbeidsgrupper. Det ble også utpekt en koordinator for arbeidet. Det kom flere kritiske uttalelser mot dette omfattende opplegget. På styremøtet i bedriften 27.8.81 var både VKs representanter og de aksjonærvalgte, skeptiske til den tunge organiseringa av arbeidet.⁷¹³ Tross skepsisen ble arbeidet startet opp. Det ble raskt satt opp lister med både kortsiktige og langsiktige mål for arbeidet. "Produktivitet" var også tema for den årlige samarbeidskonferansen i Skånevik.

Situasjonen for verftet ved inngangen til 1982, var dårlig. Mange av de ansatte var permittert og verftet manglet oppdrag. På bakgrunn av dette var styret lite villig til store investeringer, sjøl om dette ville bedre produktiviteten. Slike investeringer var nødvendige for å følge opp det arbeidet som produktivitsorganisasjonen gjorde. Motivasjonen for slikt arbeid ville bli svekka dersom ikke styret fulgte opp med nødvendige rammebevilgninger. Det var imidlertid også andre hindringer for at styret kunne vedta de nødvendige investeringene. Siden SV var en del av AG, var verftet avhengig av de disposisjonene som AG sentralt gjorde. På styremøtet i SV 24.2.82 kom dette klart fram. I referatet heter det:

"På grunnlag av administrasjonens investeringsforslag med dokumentasjon på kr. 8.042.000 ble saken drøftet. Norvik opplyste at Gruppens totale investeringsforslag er på ca 28,0 millioner, men dette er enda ikke endelig behandlet og ingen bevilgninger gitt. SVs forslag kan - slik saken står - derfor ikke frigis på det nåværende tidspunkt."

Styret ga derfor administrasjonen en sum på 4 millioner som de kunne bruke etter en egen prioritering. AG var på denne tida i en svært pressa økonomisk situasjon. Investeringsrammene totalt var relativt trange og bedriftene fikk pålegg om å kjøre med lave investeringsbudsjett. Det interessante ved referatet er at det viser hvor sterk sentral styring det var i AG på denne tiden. Som finansdirektør Norvik i AG nevnte på møtet, så styrte AG hvor store investeringer hver enkelt bedrift

⁷¹³ Protokollen fra styremøtet SV 27.8.81, sak 4.

kunne foreta.

SV investerte i perioden 1973 - 78 totalt 104,4 millioner. Investeringsmessig var toppårene i denne perioden 1974 med 35,2 millioner og 1976 med 20,0 millioner. I de andre årene lå investeringene på 10 - 13 millioner pr år. I perioden 1979 - 84 ble det investert omtrent like mye på verftet som i den forrige perioden, i nominelle kroner, 104,8 millioner. Toppårene i denne perioden var 1983 med 34,8 millioner og 1984 med 31,3 millioner. Spesielt lite ble det investert i årene 1979, 1980 og 1981, henholdsvis 5,1 millioner, 5,3 millioner og 9,6 millioner. Den sterke fokuseringa på produktivitet ble ikke fulgt opp med investeringer som kunne være med å heve produktiviteten. Det den enkeltes arbeidsinnsats og en bedre utnytting av arbeidsdagen som skulle bedre produktiviteten i denne perioden. At verftet var i en økonomisk vanskelig situasjon i deler av 1979 var riktig, men allerede i 1980 var arbeidssituasjonen bedret sjøl om den økonomiske situasjonen ikke bedret seg like raskt. Det kan se ut som om den økte satsinga på produktivitetsforbedringer i 1981 - 82 også ga seg utslag i økte investeringer. I 1982 ble det tross permitteringer investert langt mer enn de andre årene etter krisa i 1978. Gullfaks-oppgdraget i 1983 utløste et investeringskred som fortsatte inn i 1984. I 1983 var også omorganiseringa av AG ferdig. Antall bedrifter ble sterkt redusert gjennom salg og nedleggelse. De få bedriftene som var igjen i AG, var "levedyktige" bedrifter som ikke i den grad som mange av de bedriftene som AG hadde kvittet seg med, var avhengig av støtte fra AG sentralt.

Produktivitetsarbeidet ble også forsøkt stimulert gjennom aksjonen "IDE 82". Denne aksjonen var utarbeidet sentralt i AG og skulle stimulere de ansatte å komme med forslag som kunne være med på å gjøre ting mer hensiktsmessig, slik at produktiviteten steg. Premiene i aksjonen var fine, cruise, videoer, TV og radio. Responsen på aksjonen var god. I 1982 kom det inn 101 forslag. Av disse forslagene ble hele 60 premiert. Verftet hadde også tidligere en forslagsvirksomhet, men aktiviteten i denne var laber på begynnelsen på 1980 tallet, 20 - 30 forslag pr år. Forslagene ble premierte også her, men premiene var mer beskjedne enn i "IDE 82".

"ORIENTERING OM BEMANNINGSSITUASJONEN."

Sjøl om ordresituasjonen bedra seg utover vinteren 1979 var det fortsatt mange som var permittert. Etter at produksjonen på de nye oppdragene var kommet i gang i månedskiftet mars/april ble alle rotasjonsordninger avvirket. Men fortsatt var det ca 40 operatører som gikk heltidspermittert. Ikke før i månedskiftet august/september kom tallet ned under 20, men etter dette sank antallet permitterte raskt.

Gjennom hele 1980 gikk produksjonen for fullt og permitteringer ble unngått. Ikke før seinhøstes i 1981 ble det aktuelt med nye permitteringer. På et styremøte i SV 14.10.81 ga direktør van der Hagen: "klart uttrykk for at 1982 - særlig 1.halvår - vil bli vanskelig beskjeftigelsesmessig." ⁷¹⁴

På klubbstyremøtet 17.november orienterte formannen, Leif Furre, om situasjonen. Han kunne da legge fram for styret tall som tydet på at ca 150 ansatte, likt fordelt mellom servicefolk og funksjonærer, måtte permitteres fra årsskiftet. VK ga som i 1978, signal om at de ønsket at permitteringen burde fordeles på flere slik at heltidspermitteringer ble unngått. På klubbstyremøtet 11.desember kunne nestformannen orientere om et forslag til permitteringer som ledelsen hadde kommet med. Ifølge forslaget skulle permitteringen omfatte 445 personer på hele bedriften. De som ble permittert ble fordelt på 3 eller 4 dagers uke, bare noen ganske få ble foreslått heltidspermittert. Forhandlingene mellom VK og ledelsen fortsatte imidlertid. Forh.utv. til VK hevdet at gjennom omplasseringer kunne endel permitteringer unngås. På klubbstyremøtet 15.desember orienterte formannen om de forhandlingene som var ført, og om den aktuelle situasjonen. Antall operatører som skulle permitteres var da 202 på 4 dagers uke, 9 personer på 3 dagers uke og 6 personer skulle heltidspermitteres.

Permitteringene ble iverksatt fra uke 1/82, men ikke alle som hadde fått permitteringsvarsel ble tatt ut umiddelbart. Etter en oversikt datert 11.januar gikk 12 operatører på 3 dagers uke, 108 på 4 dagers uke og 4 var heltidspermittert. Ei uke seinere hadde antallet ikke økt. Heller ikke 3.februar hadde antallet permitterte økt. Men oversikten fra 22.februar viste at antallet permitterte hadde steget. 69 operatører gikk da på 3 dagers uke, 101 på 4 dagers uke og 29 var heltidspermittert. For å unngå permitteringer satset ledelsen på å leie ut ansatte. I begynnelsen av februar hadde SV leid ut 126 operatører. Ledelsen klarte å øke antallet som var utleid ytterligere, men også antallet permitterte steg.

⁷¹⁴ Protokollen fra styremøtet SV 14.10.81, sak 3.

I løpet av mars måned klarte SV å få kontrakter som gjorde det mulig å redusere antall permitterte. SV fikk også kontrakten på dekket til Esso Odin plattformen i mars måned, men arbeidet i verkstedet kunne ikke starte umiddelbart. Alle permitteringene kunne derfor ikke trekkes tilbake med en gang. I løpet av mai måned var alle rotasjonsordninger og heltidspermitteringer avsluttet.

VK arbeidet også denne gang aktivt for å sikre verftet arbeid. De kontaktet regjering og Storting for å sikre verftet nye kontrakter. Dessuten arbeidet forh.utv. med å begrense permitteringene gjennom omplasseringer, utleie og opplæring. I forhold til det som skjedde i 1978 - 79 er det slående hvor lite oppstuss det var omkring permitteringene i 1982. I pressa ble permitteringene kommentert, men ikke i så dramatiske vendinger som i 1978. Om årsaken til dette uttalte Leif Furre til BT 16.desember 1981 at han trodde de ansatte ved SV var bedre mentalt forbredt på permittering da, enn de var tre år tidligere.

Også denne gangen ønsket VK at permitteringene skulle fordeles på flest mulig, slik at byrdene på den enkelte ikke ble for store. VK la også ansiennitetsprinsippet til grunn ved utvelgelsen av hvem som måtte permitteres, men permitteringene skjedde avdelingsvis slik at enkelte avdelinger kunne bli hardere rammet enn andre. Årsaken til dette var at verftet stadig hadde arbeid inne som måtte ferdigstilles. Behovet for de forskjellige faggruppene var således ikke like stort og følgelig ble belastningene forskjellig. Behovet for operatører i stålfagene plate, rør og sveis var fortsatt stort, som i 1978. Disse fagkategoriene var det også lettest å få leid ut til andre firmaer. Operatører i disse faga kom derfor lettest ut av denne permitteringsperioden også. I den perioden det var permittering ved SV klarte VK å få til ordninger som gjorde at SV ikke tok inn leiearbeidere. SV hadde ikke inne leiearbeidere fra lønnsperiode 11/81 til lønnsperiode 6/82, dvs den perioden verftets egne ansatte var permittert.

I 1983 ble det også i korte perioder behov for å permittere operatører. Omfanget av permitteringene ble imidlertid ikke så store som i 1982 og det ble ikke nødvendig å iverksette rotasjonsordninger. De som ble permittert ble således heltidspermittert. I følge statistikken til SV var det kun i en lønnsperiode at antall permitterte oversteg 10 operatører. Det var etter sommerferien, hvor 26 operatører var permittert. Etter at SV kom i gang med arbeidet på Gullfaks "A"-plattformen har det ikke vært nødvendig med flere permitteringer i den perioden oppgava dekker.

VK arbeidet meget aktivt for å skaffe SV arbeid. De tok stadig direkte kontakt med departementene for å påvirke de sentrale politiske myndighetene til å styre oppdragene på norsk sokkel til verft i Norge. VK var også aktive overfor NJ&MF for å få forbundet mer aktive i slike saker. På landsmøtet i 1982 ble det da også vedtatt et industripolitisk dokument, hvor det blant annet het at de norske verftene skulle få oppdrag nok til å fylle sin kapasitet.⁷¹⁵

"DE ANSATTE SKAL HA HALVPARTEN!"

Debatten i arbeiderbevegelsen om bedriftsdemokratiet ble drevet videre av toppene i LO. Ved årsskiftet 1978 - 79 sendte LO ut et debattopplegg om bedriftsdemokratiet, til grunnorganisasjonene. Jern og Metallarbeideren skrev blant annet dette om debattopplegget:

"De meninger som kommer inn fra lokalplanet vil bli et verdifullt materiale for den komiteen som LO og Arbeiderpartiet har satt ned for å behandle bedriftsdemokratiet. Forbundsformann Lars M. Skytøen er formann i komiteen, og det er av stor betydning at også medlemmene i Jern og Metall markerer seg sterkt i dette debattopplegget ... Forbundet håper derfor at våre medlemmer benytter denne muligheten til å skape aktivitet og kanalisere meninger på områder som har avgjørende innflytelse både for arbeidsplassene og organisasjonsvirksomheten i tida som kommer."⁷¹⁶

Responen blant medlemmene i LO/NJ&MF på debattopplegget beskrev formannen i bedriftsdemokratikomiteen Lars Skytøen slik på Bærøkonferansen 12.6.79:

⁷¹⁵ Fra "Industripolitisk dokument" vedtatt på NJ&MFs landsmøte 15.10.82.

⁷¹⁶ Jern og metallarbeideren nr.1/79, s.2 leder.

"Vi vil fremover bli nødt til å se på organisasjonsformen i LO med bakgrunn i den dårlige respons som er vist på de 3 debattoppleggene derfra (et av disse var opplegget om bedriftsdemokratiet TH). Vi må finne årsakene til dette, og kvitte oss med alle tendenser til passivitet i vår organisasjon." ⁷¹⁷

Bedriftsdemokratidebatten var fortsatt en debatt som ble drevet av toppene i organisasjonene innen LO.

I VK på SV ble *ikke* dette debattopplegget drøftet. Tidspunktet for debatten, midt i en periode med mange permitteringer, gjorde også sitt til at styret i VK ikke startet opp med opplegget. I et intervju i SV-nytt nr.1/79 uttalte formannen William Rafdal og nestformannen Sveinung Huglen seg om representasjonsordningene i bedriften. Rafdal uttalte her: "Ja, de ansatte burde ha flertall både i bedriftsforsamling og i bedriftens styre. Ansvar for bedriftens personalpolitikk burde også vært tillagt de ansatte." ⁷¹⁸

Etter at de lokale klubbene og avdelingene hadde drøftet og uttalt seg om de nye reformforslaga, behandlet landsstyret i NJ&MF saken. Forbundet ønsket en utvidelse av de allerede eksisterende ordningene:

- a. i bedrifter med mere enn 50 ansatte skal de ansatte være representert i styret,
- b. endring av aksjeloven slik at arbeidstakerne får rett til å velge halvparten av styrerepresentantene - formannen valgt av de aksjonærvalgte ble gitt dobbeltstemme,
- c. endring av aksjeloven slik at alle bedrifter med mer enn 150 ansatte ble pålagt å opprette en bedriftsforsamling hvor de ansatte velger 50% av representantene - den aksjonærvalgte formannen ble også her gitt dobbeltstemme,
- d. styret i konsern fikk lik representasjonsordning som i bedriftsstyret,
- e. det skulle opprettes et administrasjonsutvalg med bestemmende myndighet i saker som styret delegerte til bedriftens administrasjon i bedrifter med mere enn 100 ansatte. Utvalget skulle settes sammen av like mange fra de

⁷¹⁷ Protokollen fra Bærøkonferansen 12.6.79, Innledning av forbundsformann Lars Skytøen om "Den aktuelle situasjon og tariffpolitikken i framtida".

⁷¹⁸ SV-nytt nr.1/79, s.8 "Intervju med klubbformann William Rafdal og nestformann Sveinung Huglen".

ansatte organisasjoner som fra bedriftens ledelse. Også her fikk utvalgets leder, som skulle være bedriftens daglige leder, dobbeltstemme.⁷¹⁹

Landsstyret i NJ&MF ønsket både en lovendring og en styrking av hovedavtalen. Styret la ikke avgjørende vekt på å gjennomføre endringer ensidig med lover eller med styrking av hovedavtalen. Styret prøvde gjennom dette vedtaket å bygge bro mellom de som ønsket seg ensidig satsing på lovreformer og de som ønsket å styrke de ansattes rettigheter gjennom en styrking av hovedavtalen.

Skytøenkomiteens innstilling som ble offentliggjort sommeren 1980, fulgte Jern og Metallstyret i de fleste punktene. Det punktet Skytøenkomiteen fjernet seg lengst fra landsstyret i Jern og Metall, var om økt innflytelse gjennom avtaleverket. Her ville styret ha opprettet et administrasjonsutvalg med bestemmende myndighet over den daglige drifta. I komiteens forslag ble det foreslått at de ansatte skulle få representanter i de jevnlige møtene som ble avholdt om drifta i bedriften.⁷²⁰ Konsekvensen av dette var at Skytøenkomiteens innstilling i vesentlig grad la vekt på å styrke aksjeloven for å sikre de ansatte større innflytelse, mens den la liten vekt på å styrke hovedavtalen som redskap for større innflytelse. I debatten i fagbladet var det også denne ensidige satsinga på å styrke lovgivinga som ble mest kritisert. De ansattes dobbeltlojalitet i bedriftsstyrene og de mange samarbeidsorganenes tendens til å svekke klubbenes stilling var også momenter som ble brukt i debatten.⁷²¹ På LO-kongressen i 1981 ble det utvida bedriftsdemokrati tatt inn i LOs handlingsprogram. På klubbstyremøte 9.9.81 var LO-formannen, Tor Halvorsen, tilstede. Her holdt han et innlegg om den aktuelle faglige og politiske situasjonen. Møtet ble holdt umiddelbart før stortingsvalget i 1981. I innlegget sitt tok han spesielt opp tre forhold: a. sysselsettinga, b. lønnspolitikken og c. Skytøen-komiteens innstilling. I spørsmålsrunden etter innlegget tyder ikke referatet på at noen av klubbstyrets medlemmer fulgte opp med spørsmål om de forslagene komiteen hadde lagt fram. Dette tyder på at medlemmene i styret var lite opptatt av den debatten som hadde vært rundt komiteens innstilling, og de forslag den var kommet med. Men etter at DNA mistet regjeringsmakta ved stortingsvalget i 1981 og Høyre overtok regjeringsmakta, ble det satt bom for de forslag som Skytøenkomiteen hadde lagt fram.

⁷¹⁹ Jern og metallarbeideren nr.5-6/79, s.10.

⁷²⁰ Jern og metallarbeideren nr.10/80, s.13.

⁷²¹ Jern og metallarbeideren nr.2/81, s.7.

Etter konfrontasjonene mellom aksjonærvalgte og VKs representanter i SVs styre og bedriftsforsamling høsten 1978, foregikk arbeidet i styre og bedriftsforsamling uten særlig dramatikk. Begge organ hadde i første halvdel av 80-åra en lav møtefrekvens, 3-5 møter per år. Med en så lav møtefrekvens hadde VK liten mulighet til å påvirke drifta i særlig grad gjennom disse fora.

Den lave møtefrekvensen og lite engasjement fra VKs side for arbeidet i disse organene viser at VK fortsatt var som i det bedriftspolitiske handlingsprogrammet fra 1978, skeptisk til representasjonsordninger i fora der arbeidstakerne var i mindretall. VK ville bygge videre på en demokratimodell der klubben var medlemmenes talerør overfor eiere og ledelse. Derfor vakte heller ikke Skytøenkomiteens innstilling særlig interesse i VK. Innstillinga innebar en utviding av den eksisterende ordninga og var derfor ikke en styrking av bedriftsdemokratiet i en retning VK ønsket.

"JA TIL ARBEID."

Resultatet av lønnsoppgjøret i 1980 førte til en storm av protester i første rekke fra klubber og avdelinger innen NJ&MF. Sjøl om disse protesterte mest høylytt var motstanden mot det anbefalte forslaget sterk også i andre forbund. Som følge av lønnsoppgjøret ble det etter et tillitsmannsinitiativ avholdt en konferanse i Bergen 19.mai 1980. Tillitsmennene som stod bak initiativet, arbeidet på grunnplanet og de kom fra forskjellige forbund. Den 19.mai klarte de å samle hele 90 tillitsvalgte fra 8 forbundsområder til konferanse om en aksjon som ble kalt "Solidaritet i fagbevegelsen". Også VK på SV hadde representanter på denne konferansen. På konferansen ble lønnsoppgjørets viktigste elementer diskutert, reallønnsnivået, lavtlønnsprofilen og den lokale forhandlingsretten. Konferansen kom fram til enighet om en oppfordring til representantskapet i LO og en uttalelse til pressen. Men like viktig var det at man startet en annonsekampanje kalt "Et historisk lønnsoppgjør". I annonsene ble kravene fra LO, tilbudet fra NAF, samt det anbefaltetilbudet lagt fram og kommentert.

Det viktigste med konferansen var at den var uttrykk for en mobilisering av grunnplanet i organisasjonene. Meklingsforslaget vekket så stor harme blant mange av LO medlemmene, at det tvang fram aktivitet som ikke var styrt gjennom de vanlige organisasjonsmessige kanalene. Dersom den spontane harmen mot forslaget skulle kunne brukes i kampen mot forslaget var det nødvendig med samarbeid over forbundsgrensene. Initiativtakerne prøvde derfor,

og med hell, å mobilisere aksjonen bredt på tvers av forbundsgrensene. Et viktig trekk ved konferansen er at tillitsvalgte fra tradisjonelle "høytlønnsforbund" som NJ&MF og Grafisk, og tradisjonelle "lavtlønnsforbund" som Handel og kontor og Tekstil, sammen viste motstand mot forslaget.

Konferansen var også et resultat av den misnøyen som bredte seg, mot LO og forbundsledelsene som hadde anbefalt forslaget. At mange var misfornøyd med resultatet viste resultatet av uravstemminga hvor 51,4% stemte ja og 48,6% stemte nei. Aksjonen kan vel også sees som et uttrykk for en mer generell misnøye med den politikken som LO førte. Initiativtakerne valgte derfor å bruke en aksjonsform som ikke kunne gjennomføres gjennom de etablerte organisasjonskanalene.

VK på SV var ikke blant initiativtakerne til konferansen, men de sendte folk dit etter å ha blitt invitert. Å tolke deltakelse på konferansen som synonymt med at VK var i opposisjon til LO ledelsen er ikke mulig, men VK kom også med andre utspill som må kunne tolkes som at VK var uenig med LO ledelsens politiske linje. På medlemsmøte i Avdeling 118 16.oktober 1980 ble det vedtatt en uttalelse mot det statsbudsjettet som regjeringa Harlem Brundtland la fram. I denne regjeringa satt NJ&MFs valgte formann som industriminister, og LO støtta det budsjettet som ble lagt fram. Tross dette oppfordra jernarbeiderne på Stord LO- sekretariatet og representantskapet til å vurdere å ta sine medlemmer ut i politisk streik mot budsjettet. At denne uttalelsen ble lagt merke til viste seg blant annet gjennom at DNAs stortingsgruppe sendte et svarbrev til avdelinga, hvor de tilbakeviste de påstander som var kommet fram i uttalelsen fra medlemsmøtet.

På Vestlandskonferansen 6 - 10.oktober 1981 ble disse sakene drøfta:

- a. den generelle tariffpolitikken og lønnsutviklingen innenfor Verkstedindustrien,
- b. hvilke muligheter skal norsk Verkstedindustri ha i forhold til den utenlandske og
- c. bruken av leiefirmaer - hvilken strategi skal Verkstedklubbene ha i forhold til firmaene.⁷²²

Disse sakene kom til å stå i fokus for den faglige politikken til VK og forbundet i åra etter. Det var også disse spørsmålene som kom til å stå i fokus for den uenighet, som kom opp mellom ledelsen i forbundet og LO og grunnplanet.

⁷²² Brev fra VK til deltakerne på Vestlandskonferansen 1981 på Stord 1.9.81.

Leiefirmaene var et av temaene på konferansen. Dette temaet var forøvrig en gjenganger på disse konferansene. For de fleste som deltok på konferansen var leiefirmaene et daglig problem. Konferansedeltakerne var enig om at forbundet ikke hadde noen politikk på dette området og ba i et brev til forbundet om at det måtte settes ned en komite "for å meisle ut en politikk for framtida." Samtidig ba konferansen om at komiteens forslag måtte legges fram på landsmøtet i forbundet høsten 1982. VK fulgte opp dette vedtaket gjennom å fremme det samme forslaget på landsmøtet i 1982, gjennom Avdeling 118. På landsmøtet til NJ&MF i oktober 1982 ble forslaget om å nedsette: "et utvalg for å se på leiefirmavirksomheten (ble) avvist på grunnlag av at avtaleverket og lovverket var godt nok." ⁷²³

Det hele var avhengig av om tillitsmennene lokalt og sentralt fulgt opp retningslinjene. Leiefirmaene hadde lenge vært et problem for VK på SV og på mange andre verkstedbedrifter. Fra forbundet ble det hevdet at de lokale tillitsmennene hadde gode nok redskaper til å takle problemet på den enkelte arbeidsplass, mens tillitsmennene som til daglig arbeidet med problemet, hevda at de hadde store problemer. Det var derfor en utbredt misnøye med den holdninga forbundsledelsen hadde inntatt, på de bedriftene hvor problemet var aktuelt. Vedtaket på landsmøtet i 1982 snudde ikke stemningen.

I 1982 og 1983 steg arbeidsledigheten i Norge sterkt. Utover høsten 1983 begynte antall arbeidsledige å nærme seg 100.000. Situasjonen i verkstedindustrien var også svært dystert. I "Klubbnytt" nr.3/83 skrev sekretæren, Atle Tranøy, blant annet:

"Dette gjeld ikkje berre dei bedriftene som tevlar om oppdraga på sokkelen, men kanskje i enno større grad alle dei små skipsbyggeria og mekaniske verksteda som ligg langs kysten vår. Ei oversikt for litt sidan viste at av 46 verft langs vestlandskysten var det berre 6 som hadde arbeid utover hausten." ⁷²⁴

I denne situasjonen ble det innkalt til ekstraordinær Vestlandskonferanse for å drøfte den aktuelle situasjonen. På denne konferansen ble det vedtatt en aksjonsplan. Aksjonen gikk ut på en stormønstring foran Stortinget 9. desember. Dette ble gjort for å øke presset på politikerne for å få gjort noe for verkstedindustrien. Ikke bare jernarbeiderne på Vestlandet aktiviserte seg, også jernarbei-

⁷²³ Protokollen fra avdelingsstyremøtet 28.10.82, sak 9.

⁷²⁴ Klubbnytt nr.3/83, s.1.

derne som var samla på Oslofjordkonferansen samlet seg til en lignende markering 24.oktober. Også landsstyret i NJ&MF forbredte aksjoner, men dette kom i skyggen av de aksjonene som konferansene fikk i stand.

Jernarbeiderne på Vestlandet samla seg under slagordet "Ja til arbeid." Koordinasjonskomiteen for aksjonen bestod av klubbformennene på Rosenberg Verft, BMV Solheimsviken og Stord Verft. Aksjonen ble vellykka i og med at klubber, foreninger og samorganisasjoner med tilsammen 200.000 medlemmer støttet aksjonen.

Som i 1980 var det grunnplanet som reagerte da arbeidstakerne kom i en trengt posisjon. Initiativtakerne på Vestlandskonferansen var tillitsmenn nær grunnplanet, ikke sentrale tillitsmenn i forbundet. Og igjen ble det søkt støtte ut over forbundsgrensene for å få bredde og tyngde bak aksjonen.

Etter aksjonsdagen var koordineringsgruppa innstilt på å fortsette arbeidet. På klubbstyremøtet 2.januar 1984 refererte Leif Furre fra et møte aksjonsledelsen hadde hatt i Bergen 30.desember 1983. På dette møtet ble aksjonsledelsen enig om å sende ut en oppsummering av arbeidet med aksjonen, til alle de klubber/foreninger som hadde sluttet seg til aksjonen. Videre ble det diskutert å arrangere en større konferanse i regi av aksjonen "Ja til arbeid." I forbindelse med aksjonen var det i mange klubber og foreninger samla inn penger. Dette ga aksjonsledelsen muligheter til å fortsette arbeidet etter aksjonsdagen 9.desember.

Aktiviteten i aksjonen ble sett på med skepsis i forbundsstyret, og på forbundsstyremøtet den 15.mai 1984 ble det slått fast at arbeidet til aksjonen var i strid med forbundets vedtekter og det måtte opphøre straks.⁷²⁵

At klubbformann Leif Furre seinere også ble en sentral person i aksjonen "Fri og uavhengig fagbevegelse", blant annet med støtte fra VK på SV, viste at VK på 80-tallet støttet aksjoner som var kritiske til den faglige politikken både forbundsledelse og LO-ledelsen førte. Det gjalt da sentrale saker som lønnspolitikken, kampen for arbeidsplassene og mot leiefirmaene.

SAMMENDRAG.

Lønns- og prisstoppen som DNA-regjeringa Nordli innførte, fra september 1978

⁷²⁵ Jern og metallarbeideren nr.5/84, s.5.

til januar 1980 satte en stopper for de lokale forhandlingene på SV i denne perioden. I 1980 fikk VK igjen føre produktivitetsforhandlinger. Resultatet av forhandlingene dette året *ble differensierte tillegg på de ulike lønnsklassene*. Størst tillegg ble gitt til fagarbeiderne i klasse 3, mindre til operatørene i de andre klassene. *En lignende differensiering ble resultatet ved forhandlingene i 1982 også*, etter et mellomspill med tak på lønnsglidningen i 1981. Dette taket gjorde det ikke mulig å differensiere. I 1982 fikk imidlertid VK også gjennomslag i forhandlingene for ordninger som heva lønnsnivået for de aller lavest lønna, vaske- og kantinepersonalet. Ved forhandlingene i 1983 *ble det gitt et likt lønnstillegg til alle*. Som tabell 41 viser *økte forskjellene i lønn på 80-tallet*.

Tabell 40 viser at *verdien av ulempe tilleggene sank noe utover på 80-tallet, men de ble opprettholdt på et relativt høyt nivå*. Det ble også oppretta nye ulempe tillegg for sveiserne på 80-tallet. Tilleggene var det spesielt sveiserne som kunne nyte godt av. I forhold til perioden fra 1975 - 78 *er den langt*

sterkere differensieringa av lønnstilleggene framtrede i denne perioden. Samtidig blir tilleggene som ble innført i den første perioden fasen med offshoreproduksjon, opprettholdt på et høyt nivå.

Det var spesielt sveiserne som i den første perioden ble premiert med høyere lønn. Som arbeidsprosessanalysen i del 2 viste var det denne gruppa som ble pålagt de strengeste kravene og den sterkeste kontrollen. Den minskede bredden i fagene gjorde det mulig å premiere denne gruppa særskilt. Sveisegruppene krevde ikke bare tillegg for arbeid på varme plater og i trange rom, de ville også ha tillegg for ulempene med de nye teknikkene. På 80-tallet fikk de dette gjennom. De fikk da ekstra betaling for å utføre arbeid med spesielle teknikker. *Dette førte til en hierarkisering etter de tilleggene de kunne oppnå.* Det samme kravet dukker opp i de andre faggruppene, *men her blir det hierarkisert etter om en har fagbrev eller ikke.* Kravene til det utførte arbeidet økte og behovet for faglærte operatører steg. *Den sterkere differensieringa i grunnlønna samtidig som tilleggene blir beholdt, må sees i sammenheng med hva som skjedde med fagene i omstillingsprosessen.*

Medlemmer i VK deltok aktivt fra starten i arbeidet i AMU og i MS-prosjektet. MS-prosjektet ble igangsatt for å kartlegge det psykiske arbeidsmiljøet og få til forbedringer av det. *I forhold til arbeidsprosessanalysen knytter dette seg til graden av autonomi.* I analysen ble det vist at operatørene mista mange av sine tidligere arbeidsoppgaver til funksjonærene. Og det var nettopp de arbeidsoppgavene som var knyttet til planlegging og styring av arbeidet som ble overlatt funksjonærene. Etter en entusiastisk start gled prosjektet mer og mer over til å konsentrere seg om det fysiske arbeidsmiljøet. Rett nok ble det også fokusert på sosiale forhold, men tilknytninga til paragraf 12 i arbeidsmiljøloven ble stadig løsere. Resultatet av dette prosjektet i forhold til målsettinga om å bedre det psyko-sosiale arbeidsmiljøet, *var svært magre.* Etter at dette prosjektet ble avvikla *tok ikke VK i denne perioden noe eget initiativ for å bedre denne siden ved arbeidsmiljøet.*

Også arbeidet med prosjektet "Miljø i Metall", som AMU administrerte, kom raskt på etterskudd i forhold til de tidsplanene som NJ&MF hadde lagt til grunn for det. Dette tyder på at *VK ikke la hele sin innflytelse bak gjennomføringen av prosjektet.* Effekten av prosjektet ble derfor liten i den perioden oppgava dekket. *Imidlertid ble det gjennomført miljøforbedrende tiltak på grunnlag av de kartleggingene som ble gjennomført i dette prosjektet.*

Denne undersøkelsen tyder på at det å opprette organer og prosjekter utenfor

forhandlingssystemet gjorde at VK mista noe av kontrollen med arbeidet her. At forholdet mellom forhandlingssystemet og de organene som ble opprettet på siden av dette kunne være komplisert illustreres godt gjennom å bruke ulempetilleggene som eksempel. VK forhandlet seg fram til økonomisk kompensasjon for arbeid som kunne medførte ulemper eller mulige helseskader. Dersom de derimot ønska å gjøre noe med årsaken til disse problemene måtte dette tas opp i AMU. Organet hadde imidlertid ikke myndighet til å foreta større investeringer eller omlegginger av produksjonen, det kunne bare tilrå dette. Effekten av vedtak eller tilrådinger ble ikke på langt nær like bindende her som i forhandlingssystemet, for bedriften.

Det usikre offshoremarkedet gjorde det nødvendig for VK å fortsette arbeidet med å sikre verftet kontrakter. I dette arbeidet *dro ledelsen og VK lasset sammen*. Begge parter hadde her felles interesser.

Imidlertid kom verftet også i denne perioden, vinteren 1982, i den situasjonen at de måtte permittere operatører. Som i 1978 - 79 *gikk VK inn for å dele byrdene med å gå permittert*. Det ble ordnet *gjennom rulleringsordninger som omfattet store deler av VKs medlemmer*.

I 1973 fikk VKs medlemmer representasjonsrett i bedriftens styrende organer. Mindretallsposisjonene i disse organene ble av medlemmene ikke ansett som viktige, men likevel var de en god informasjonskilde og en kanal til å fremme VKs synspunkter. I BPH fra 1978 ble det imidlertid helt klart slått fast at det var VK og forhandlingssystemet som var medlemmenes viktigste redskap til innflytelse. *Derfor engasjerte debatten om en utvida representasjonsrett, men hvor eierne fortsatt hadde styringsretten, ikke medlemmene i det hele tatt*.

Et klart trekk ved den faglig-politiske linja VK fulgte i denne perioden, er den stadig større motstanden mot den faglig politiske linja ledelsen i LO fulgte. Dette gjalt både LOs lønnspolitikk og industripolitikk. Medlemmer fra VK deltok i "Solidaritet i fagbevegelsen" i 1980. Seinere ble klubbformann Leif Furre en av lederne både for aksjonen "Ja til arbeid" og den seinere "Fri og uavhengig fagbevegelse".

KONKLUSJON.

Denne første delen vil knyttes til den første delproblemstillinga i innledningen:
Hvordan ble produksjonskonteksten etablert og utvikla?

I perioden fra 1945 og fram til 1970 var SV prega av hyppige utvidelser av anlegget. Spesielt etter at SV i 1956 ble oppkjøpt av AG, skjøt denne utviklinga fart. Straks etter overtakelsen foretok AG store investeringer i bedriften. Bygginga av den dokken som verftet ennå bruker, ble igangsatt samtidig som hallarealet ble betydelig utvida. Utover på 60-tallet ble anlegget utvikla videre.

Samtidig som AG overtok 50% av aksjene i det gamle A/S Stord, ble verftet inkorporert i AGs produksjonssystem. Det la opp til at SV skulle være et reint skrogbyggeri for AmV i Oslo. Dette verkstedet skulle utruste skrogene som SV produserte. Imidlertid løp tiden raskt fra dette systemet. Båtene ble rett og slett for store. Men AG beholdt fortsatt modellen med at gruppas bedrifter skulle være underleverandører for hverandre. Midtpunktet for leveransene ble imidlertid ikke lenger AmV, men SV. Verftet fortsatte skrogproduksjonen, men overtok på 60-tallet også utrustinga på båtene. De andre verftene i gruppa begynte da å produsere seksjoner for SV.

Verftets betydning for Stord kommune og hele Sunnhordlandsregionen, økte i takt med at aktiviteten her økte. Hvilken betydning bedriften gjenspeiles godt i forholdet mellom antall ansatte og folketallet i kommunen. I 1970 hadde Stord kommune drøye 10.000 innbyggere samtidig som verftet hadde nærmere 2000 ansatte. Ikke alle de ansatte var bosatt i Stord kommune, men brorparten var det. I tillegg hadde bedriften behov for å kjøpe en rekke tjenester, ikke minst innenfor elektrobransjen. Sysselsettingseffekten av bedriften var derfor langt høyere enn det antallet verftet sjøl sysselsatte.

Utover på 70-tallet rådde fortsatt en sterk optimisme blant rederne. Behovet for tonnasje var stort og rederne benytta derfor muligheten som bød seg til både å fornye og å øke sin tonnasje. Ordrebøkene til verftene var fulle for år fremover. Til tross for den meget sterke veksten i kapasiteten til verdens skipsbyggerier i etterkrigstida, fortsatte verftene å utvide kapasiteten på 70-tallet. Også SV planla å utvide anlegget tidlig på 70-tallet. På Eldøyane skulle det anlegges en kjempedokk med en kapasitet på båter opp til 1.000.000 tdw ⁷²⁶. På tross av at

⁷²⁶ Protokollen fra BU-møtet 29.12.72, sak 3 "Framtidige utvidelsesplaner".

arbeidet med utvidinga var ferdig planlagt og konsesjon var gitt av myndighetene, utsatte styret i AG beslutninga om oppstart av prosjektet. Det ble til slutt lagt på is pga av økninga i oljeprisene og de mange kanselleringene.

Da OPEC-landene begynte å heve oljeprisene radikalt i 1973, ble dette den utløsende faktor som sendte verdensøkonomien inn i den mest alvorlige krisa etter andre verdenskrig. Behovet for skipstonnasje sank dramatisk og spesielt gjalt dette tanktonnasje. Mange av de store skipsverftene i verden hadde produsert VLCC båter. Derfor ble disse verftene rasket rammet av krisa. Slik også i Norge. De verftene som hadde hatt slik produksjon måtte se seg om etter andre markeder. Det eneste ekspanderende markedet i denne bransjen i denne perioden var produksjon for oljeselskapene på norsk sokkel. Derfor satset mange verft på å få kontrakter med oljeselskapene. Med sin geografiske plassering, med kort vei til oljefeltene og med naturgitte fordeler av å ha en dypvannsbasse meget nær verftsområdet, var det naturlig at også SV satsa på dette markedet.

Under vil stoffet knyttes til den andre delproblemstillinga: *Hva skjedde med produksjonskonteksten under omstillinga til produksjon for oljeindustrien?*

Produksjonen av oljeinstallasjoner var av en helt annen karakter enn verftets tidligere produksjon. Skipsproduksjonen var prega et høyt tempo. Skipene ble bygget i store serier slik at det var mulig å oppnå rasjonaliseringsgevinster. Særlig skrogbygginga åpna muligheter for dette. Og nettopp arbeidet med skroget utgjorde, på disse skipene, langt flere arbeidstimer enn utrustninga. Båtene ble satt sammen av store seksjoner som var ferdigstilt før de ble løfta på plass i dokken. Dette åpna også for muligheten av at andre verft produserte seksjoner for SV. Og det ble også gjort. Disse ble etter at de var ferdige frakta til Stord for montering. Produksjonen var prega av en høy gjennomløpningshastighet på stålet i plateverkstedet. Store stålmengder passerte plateverkstedet daglig. Siden verftet kontinuerlig produserte nye skip fikk gjengene sine faste "poster" i produksjonen. Med omstillinga til de nye produktene sank stålets hastighet gjennom plateverkstedet dramatisk. Det var mange årsaker til dette: økte krav til nøyaktighet, økte krav til kvaliteten av arbeidet, økt mengde med tegningsendringer og økt kontroll på det utførte arbeidet. Utrustningsarbeidene økte i omfang og utgjorde på disse produktene en langt høyere andel av det totale timetallet enn tidligere. På offshoreprosjektene ble ikke arbeidsgjengene like statiske som før. Et slikt prosjekt kan sammenlignes med en bølges bevegelse. Prosjektet starter gjerne med stor aktivitet i plateverkstedet og i prefabrikeringsverkstedet før aktiviteten beveger seg over på utrustning og installasjon. Denne bevegelsen reflekterte også

bevegelsen av operatørene gjennom prosjektet. Produksjonen fløyt ikke lenger som en kontinuerlig strøm. Imidlertid endra utrustningsarbeidene karakter på oljeinstallasjonene. Stålfagene plate, rør og sveis ble langt tyngre representert i denne fasen av prosjektet enn tidligere. Den tidligere seksjonsbygginga fortsetter, men ikledd ny språkdrakt. Oljeinstallasjonene består ikke av seksjoner, men av moduler. At modulene var langt mer komplisert oppbygd enn seksjonene endrer ikke på selve byggeklossprinsippet. Til å overvåke framdriften og kvaliteten fikk verftet en langt større kunderepresentasjon enn i tida med skipsbygging.

Her vil stoffet knyttes til den tredje delproblemstillinga: *Hvilke konkrete virkninger fikk omstillingsprosessen på arbeidsutførelsen, arbeidsoppgavene og arbeidsvilkåra til operatørene?*

Kundenes krav til kvaliteten på de nye produktene og til hvordan arbeidet skulle utføres, nødvendiggjorde store endringer i arbeidsprosessene.

Omstillinga medførte store endringer i det arbeidet operatørene utførte og i de kvalifikasjonene som de måtte ha for å kunne utføre arbeidet. Imidlertid var det store forskjeller mellom de ulike operatørgruppene. Forskjellen var stor mellom utviklinga innen sveisefaget og innen rørfaget. Sveisefaget hadde alltid vært et stebarn på SV. Gjennom hele etterkrigstida hadde verftet vansker med å fa tak i nok sveisere "sjøl om det ble holdt sveisekurs på vært nes nordover langs kysten." Problemet for bedriften var ikke å rekruttere nok sveisere, men å beholde de som starta på bedriften. Frafallet var imidlertid svært høyt. I forhold til det tradisjonsrike rørfaget hadde sveisefaget liten prestisje. Etter omstillinga var det imidlertid sammenføyningsarbeiderne som ble nøkkelpersonellet. Plutselig ble det stilt store krav til sveiserne og med *dette steg også fagets prestisje*. Dette førte imidlertid ikke til at tilstrømningen til faget økte i vesentlig grad. Bredden i faget økte som følge av dette, men samtidig ble fagskillene skarpere slik at bredden i faget på den andre siden ble mindre. Sveiserne mista også mye av sin autonomi gjennom prosessen. Faget fikk i tillegg en mer hierarkisk oppbygging som følge av den utstrakte bruken av sertifikater. For operatørene i rørfaget sank kravet til de kunnskapene de måtte ha for å kunne skjøtte arbeidet. Det arbeidet som ble utført måtte nok utføres mer nøyaktig enn tidligere, men mange av de arbeidsoppgavene som rørleggerne tidligere hadde ble overtatt av funksjonærgruppene. Også operatørene i rørfaget som hadde en veldig fri arbeidssituasjon, mista mye av sin autonomi. I motsetning til sveisefaget skjedde den sterkere hierarkiseringa i faget etter de tradisjonelle skillelinjene fag- og hjelpearbeider. Mye tyder på at både snekkerfaget og maskinarbeiderfaget har vært gjennom en lignende utvikling som rørfaget.

Omstillinga førte således til at den tidligere rangeringen av fagene ble snudd på hodet med omstillinga.

Blant operatørene ble ikke endringene i arbeidsprosessene møtt med noen bastant motstand. Verftets vanskelige stilling gjorde at endringene stort sett ble akseptert. Men på enkelte områder ble det mobilisert motstand. Kundene ønska at sveiserne skulle merke sveisesømmen med sitt eget nummer slik at verftet og kunden fikk oversikt over hvilke sømmer den enkelte sveiser hadde sveist. Dette ble imidlertid ikke godtatt av sveiserne og VK. I flere år nekta VK å godta kundenes ønske. Også den omfattende sertifiseringa og kontrollen ble mislikt av operatørene og VK. Bakgrunnen for dette var at endel operatører ikke makta å oppfylle de nye kravene som ble stilt til arbeidet. For å unngå at disse måtte omstille seg til andre jobber ble det stilt spørsmålsteget ved nødvendigheten av den omfattende sertifiseringa og kontrollen. Imidlertid ble det ikke mobilisert like stor motstand i mot dette som mot merkinga.

Størst frustrasjon hos operatørene vakte imidlertid det senka arbeidstempoet. Den tidligere skipsproduksjonen var prega av god produksjonsflyt og høy effektivitet. I den nye produksjonen gled arbeidet langt tregere. Stadige stopp og neddriving av tidligere utført arbeid prega produksjonen. Tidligere kunne operatørene i produksjonen etter en arbeidsdag se resultatet av sitt eget arbeid. Dette var imidlertid ikke alltid tilfellet i den nye produksjonen.

I denne delen vil stoffet knyttes til den siste delproblemstillinga: *Hvilke virkninger fikk omstillinga av arbeidskrafta på den faglige politikken?*

Det skjedde ikke bare endringer med arbeidsprosessene. Det skjedde også endringer i VKs faglige politikk. Fram til 1974, fra 1958 da SV innførte fastlønnssystemet, hadde VK tradisjonelt ved de lokale forhandlingene gitt like mye til alle operatørene uansett arbeid. Dvs at lønnsforskjellene stadig ble mindre. Dette skjedde imot ledelsens ønske om en sterkere differensiering. Bakgrunnen for dette ønsket lå nok i de vanskene verftet hadde med å skaffe seg faglært arbeidskraft. Ved de lokale forhandlingene i 1974 ble det imidlertid differensiert mellom de 6 lønnsklassene i lønnssystemet, de som lå høyt fikk mest. Dette markerte trolig ikke noe linjeskifte i lønnspolitikken fra VKs side, men var trolig heller en del av prosessen fram mot endringene i lønnssystemet som kom i 1975.

Etter at produksjonen av oljeinstallasjoner tok til kom det raskt krav om forskjellige ulempe tillegg. Både størrelsen på og antallet av tillegg steg. Disse tilleggene ble ikke jevnt fordelt på alle operatørene. Spesielt deler av sveisegruppene fikk nyte godt av de nye tilleggene. Som et resultat av dette kom kravet om differensiering i lønnstillegg mellom klassene ved de lokale forhandlingene slik at fagarbeidet skulle premieres. Dette var en form for kompensasjon for de andre fagene siden spesielt sveiserne hadde oppnådd mange nye ulempe tillegg. Tidlig på 80-tallet ble det ved de lokale forhandlingene differensiert slik at lønnsforskjellene økte. Men fra 1982 fikk VK forhandla seg fram til endringer i lønnssystemet som også tilgodeså de lavest lønna, vaske- og kantinepersonalet. Tilleggene som ble innført etter omstillinga ble beholdt ut den perioden som oppgava omhandler. Imidlertid ble det gjort forsøk på å legge disse tilleggene fast inn i lønna til de som ble tilgodesett med slike tillegg. Dette ble imidlertid mislykka. Bare det tradisjonelle skitnetillegget ble innarbeida. Tidlig på 80-tallet ble det også innført et bonussystem på bedriften som skulle øke arbeidsinnsatsen. Det var en ordning som ligna mye på de tidligere akkordsystemene. En jobb ble avtalt til et antall arbeidstimer. Ble det brukt færre timer på jobben enn dette fikk de ansatte en avtalt del av innsparinga.

Med omstillinga kom fordelinga av resultatet fra de lokale forhandlingene, mindre resultatet i seg sjøl, til å stå i fokus. Tidligere var tradisjonen om likt tillegg til alle sterk. Dette snudde med omstillinga. Enkeltgrupper fikk etter dette økt lønna si i forhold til andre grupper noe som førte til gnissninger

mellom gruppene. *Den økte aksepten for større lønnsforskjeller har vært det mest fremtredende trekket ved lønnspolitikken til VK i perioden etter omstillinga.*

Omstillinga førte til at arbeidsvilkårene endra seg for operatørene. Sjøl om bedriften også tidligere hadde leid inn folk i arbeidstoppene kom de nå i et slikt antall at hele produksjonen ble uoversiktlig. For VK og medlemmene ble det derfor viktig så raskt som mulig, å få dette under kontroll. Det ble også raskt behov for å sette rammer for hva som for VK var akseptabelt, når det gjalt arbeidstid og skiftordninger. Disse forholdene var imidlertid regulert gjennom lov- og avtaleverket. VK hadde derfor rett til å kreve forhandlinger for å finne akseptable løsninger i disse sakene. VK fikk også forhandla seg fram til lokale ordninger, i tillegg til de ordningene som var etablert av hovedorganisasjonene som ga dem innflytelse på inntaket av og forholdene for leiarbeiderne.

På 70-tallet ble det sterkere enn tidligere fokusert på de uheldige sidene ved arbeidsmiljøet. Verftet hadde i denne perioden et verne- og miljøutvalg hvor VK hadde en representant. *Materialet tyder imidlertid på at medlemmene heller gikk direkte til styret i VK for å få retta opp uheldige forhold, enn til dette utvalget.* I 1977 ble arbeidsmiljøloven innført. Det avgjørende og det nye ved loven er knytta til paragraf 12. Her nevnes både mulighet for faglig og personlig utvikling, selvbestemmelse og faglig ansvar. Loven retta søkelyset ikke bare mot de medisinske forholdene ved arbeidsmiljøet, men også på de psyko-sosiale forholdene. I følge loven skulle det opprettes et arbeidsmiljøutvalg (AMU) med et like stort antall representanter fra ledelsen som fra de ansatte. Arbeidet med slike spørsmål ble med opprettelsen av AMU overlatt til dette utvalget og verneapparatet. Arbeidsmiljøspørsmål ble organisatorisk isolert i forhold til det forhandlingssystemet VK var en del av. Slike spørsmål ble ikke gjenstand for forhandlinger mellom partene, men ble tatt opp til debatt i AMU.

Den økte aktiviteten omkring arbeidsmiljøspørsmål og opprettelsen og arbeidet i AMU førte til at en rekke miljøforbedrende tiltak ble satt i verk. Her kan nevnes: flere og bedre avsug, bedre ventillering, bedre verneutstyr, bedre støydemping, bedre lysforhold og bedre sikring mot ulykker. Loven kunne også blitt et viktig redskap for VK for å rette opp de negative effektene omstillinga hadde på mange av jobbene. Paragraf 12 i arbeidsmiljøloven ga VK muligheter til å arbeide for å gi operatørene tilbake noen av de arbeidsoppgavene og noe av den autonomien som de mista med omstillinga. Arbeidet med paragraf 12 problematikken ble av AMU kanalisert gjennom MS-prosjektet. *Resultatet av dette prosjektet i forhold til måla i paragraf 12, var magre og det ser heller ikke ut som om VK prioriterte dette arbeidet etter at prosjektet ble stoppa.* Det er imidlertid ikke vanskelig å

forstå at arbeidet var forbundet med store problemer. På den ene siden var det *kundene* som hadde krevd endringene og på den andre siden manglet VK *forhandlingsrett* i slike saker. Materialet tyder ikke på at dette var en sak medlemmene var aktive pådrivere i å få fremmet. Årsakene til dette kan være mange. En av de viktigste årsakene var trolig at alle slike forslag ble møtt med argumentet om at *kunden krever det*. Også generasjonsskiftet blant operatørene kan være med å forklare at dette ble et ikke tema.

Verftet var før omstillinga regna som en sikker arbeidsplass. Det nye markedet verftet beveget seg inn på var imidlertid langt mer usikkert enn det markedet SV tidligere hadde operert i. I den perioden oppgava dekker måtte verftet flere ganger gå til permitteringer av ansatte. VK fulgte konsekvent opp med å kreve rotasjonsordninger som fordelte byrdene på flest mulig. Denne linja ble begrunna med at dette *var en mer solidarisk måte å løse problemet på enn å la et mindretall gå heltidspermittert*. Her slo det tradisjonelle solidariske likhetsidealet gjennom. De svakeste gruppene skulle ikke aleine bli offer for permitteringene, *alle* måtte regne med å yte noe for å avhjelpe situasjonen.

EN FRUKTBAR TILNÆRMING?

I oppgava har hovedvekten i analysen av den faglige politikken, blitt lagt på relasjonen til det som skjer i arbeidsprosessene. Den faglige politikken blir her sett på som utformet på bakgrunn av de krav og interesser som skapes i de ulike gruppene i arbeiderkollektivet. Det betyr ikke at forholdene på arbeidsplassen utelukker "utenforliggende instansers" påvirkning på den faglige politikken. VK står også i relasjoner til en rekke aktører i det forhandlingssystemet de sjøl er en del av, til arbeidsmarkedet, til arbeidervernlovgiving og tilsynsapparatet og til det som skjer i reproduksjonssfæren. Aktive deltakere i forhandlingssystemet er foruten VK og ledelsen på Stord: arbeidstakerorganisasjonene NJ&MF og LO, arbeidsgiverorganisasjonene MVL og NAF og de politiske myndighetene representert ved Storting og regjering. Disse relasjonene er også med på å forme VKs faglige politikk. De generelle økonomiske konjunktorene og de mer bransjespesifikke konjunktorene vil også være med i grunnlaget for den faglige politikken. I en vurdering av om min tilskjæring av oppgava er fruktbar, med hovedvekt på det som skjer på arbeidsplassen og mindre vekt på "utenforliggende instansers" påvirkning, må nettopp disse instansers mulige påvirkning vurderes i forhold til hva som skjer på arbeidsplassen.

I oppgava er det blitt lagt stor vekt på å analysere den lønnspolitiske linja til VK

gjennom den omstillinga SV foretok fra midten av 70-tallet. Dette er kanskje også det mest iøyenfallende eksemplet på forholdet mellom påvirkning innenfra og utenfra. Måten jernarbeidernes lønn blir fastsatt på gjennom både lokale og sentrale forhandlinger gjør VKs linja avhengig av hva som skjer i de sentrale forhandlingene. For å hjelpe medlemmene til en best mulig lønn for det arbeidet de utførte, var resultatet av de sentrale forhandlingene av stor betydning for VK. Likeledes fikk myndighetenes økonomiske politikk betydning for reallønna til operatørene. Dette var forhold som i stor grad bestemte det generelle lønnsnivået til jernarbeiderne. Imidlertid ble store deler av lønnstilleggene gitt lokalt. I forhandlingene med bedriftsledelsen var det VKs forh. utv. som var medlemmenes representanter. Den lønnspolitiske linja som VK la seg på fikk derfor stor betydning for medlemmene. Det vesentlige spørsmålet blir da *hvordan denne lønnspolitiske linja ble utforma?* Sjøl om "utenforliggende instanser" som arbeidsmarkedet og forhold i reproduksjonssfæren påvirka valget, tyder materialet på at det *i hovedsak var forholdene i arbeidsprosessene som bestemte den lønnspolitiske linja.* Imidlertid ble kravenes størrelse satt i forbindelse med en rekke forhold: verftets situasjon, sammenlignbare bedrifters lønnsnivå, reallønnsutviklinga, NJ&MFs lønnspolitikk osv. Det sentrale her er imidlertid at analysen av arbeidsprosessene var nøkkelen til å forstå de endringene som skjedde med VKs lønnspolitiske linje. Uten de markante endringene i arbeidsprosessen *ville det være vanskelig å forstå endringen* fra den "solidariske likelønnslinja" til en mer "individuell" orientert linje. Oppgava kunne vært tjent med en analyse, ikke bare en rask gjennomgang, av NJ&MFs lønnspolitiske linje i perioden. Den ville klargjøre den allmenne linja til forbundet og VKs linje kunne i sterkere grad vært relatert til denne.

Overgangen til ei ny lønnspolitisk linje skjedde ikke over natta, men var en prosess over tid. Den tidlige solidariske likelønnslinja hadde sterk støtte blant medlemmene. Sjøl om endringene i arbeidsprosessene skjedde raskt tok det tid før belønningssystemet var omstilt og akseptert. VKs holdning i permitteringsspørsmålet viste at solidariteten mellom de ansatte var sterk. Noe som letta denne prosessen var det generasjonsskifte som skjedde på verftet i denne perioden. De nyansatte mangla den sterke forankringa i den tidlige lønnspolitikken.

ANSATSER TIL VIDERE FORSKNING.

Her i dette arbeidet er virkningene av omstillinga til produksjon av oljeinstallasjoner foretatt på kun en bedrift. Jeg har også konsentrert analysen om de virkningene omstillinga hadde på arbeidskraften og på relasjonen mellom arbeid og faglig politikk. Imidlertid var det også andre områder på bedriften hvor omstillinga førte til omfattende endringer, spesielt i verftets organisasjon. Dette ble såvidt tatt opp i et kapittel. Her ble imidlertid bare enkelte sentrale trekk ved det som skjedde med produksjonen trukket fram. Her er det nødvendig å analysere de forandringene som skjedde med det teknologiske systemet, foretaksstrukturen, arbeidsrelasjonene og arbeidsdelingen. Dette er viktig for å få fram de sosiale relasjonene og dermed de faglig-politiske relasjonene på bedriften. Med en slik brei analyse av bedriftens arbeidspolitikk skulle det være mulig å danne seg et bilde av hvordan organisasjonen på SV takla omstillinga og hvordan organisasjonen har tilpassa seg produksjonen.

I innledninga nevnte jeg at ambisjonene med prosjektet "Omstilling i verftsindustrien", var å kunne si noe generelt om de prosesser og mekanismer som særpreger omstillingene på verftene på vestlandskysten. En analyse av den totale arbeidspolitikken ved verftene bør gi oss innsikt nok til å trekke ut de generelle utviklingstrekkene og det særegne ved utviklinga på hvert enkelt verft. At en vil finne forskjeller i arbeidspolitikken ved de forskjellige verftene er det store muligheter for, sjøl om rammefaktorene for bransjen var like. Thommy Svennson skriver dette om den arbeidspolitikken som ble ført ved verftene i Gøteborg og Malmø på 1900-tallet:

"Den förda arbetspolitiken har inte varit någon enkel och direkt produkt av strukturella omständigheter, utan resultatet av den tolkning de inblandade människorna gjort av förhållandena med hjälp av de kulturella resurser som stått till deras förfogande vid varje given tidpunkt." ⁷²⁷

⁷²⁷ Tommy Svensson : *Från ackord til månadslön. En studie i lönnepolitiken, fackföreningarna og rationaliseringarna inom svensk varvsindustri under 1900-talet.* Göteborg 1983, s.7 og 8.

APPENDIX 1.

Tabell 1. Antall kontrollører (operatører) fast ansatt ved Stord Verft 1975-78.

1975

Lønns-period e LP	10	11	12	13
Antall A	2	3	9	10

1976

LP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
A	16	16	19	20	18	20	17	17	30	31	30	30	29

1977

LP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
A	-	24	26	28	27	25	26	26	27	28	29	30	29

1978

LP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	29	28	28	27	26	25	24	24	24	23

Kilde: Intern statistikk SV

Tabell 2. Oversikt over innleid arbeidskraft ved Stord Verft 1975 - 78.

Dato	Sveis	Rør	Andre	Oper. totalt	Konsul- enter	Totalt
09.75	27	-	41	68	?	68 +
11.75	71	-	42	149	?	149 +
01.76	220	-	14	234	?	234 +
03.76	426	-	85	511	?	511 +
05.76	375	6	158	539	?	539 +
08.76	398	?	271	669	?	669 +
09.76	334	32	298	664	?	664 +
01.77	?	?	?	2377	342	2719
03.77	?	?	?	2076	361	2437
06.77	?	?	?	237	50	287
09.77	?	?	?	770	129	899
12.77	?	?	?	415	165	580
02.78	?	?	?	1199	211	1410
03.78	?	?	?	1272	220	1492
06.78	?	?	?	1226	233	1459
07.78	0	0	0	0	0	0

Kilde: Intern statistikk SV

Tabell 3. Oversikt over antall heltidspermitterte operatører og funksjonærer og

antall operatører sysselsatt offshore i perioden 06.78 - 11.79.

Lønnsperiode	Operatører	Funksjonærer	Offshore
06.78	0	0	1
07.78	0	27	208
08.78	48	45	207
09.78	53	39	183
10.78	50	42	155
11.78	62	80	140
12.78	61	71	140
13.78	139	- *	143
01.79	114	62	148
02.79	92	54	159
03.79	77	42	168
04.79	46	32	167
05.79	42	27	168
06.79	34	27	159
07.79	24	16	155
08.79	26	13	152
09.79	23	13	137
10.79	17	11	125
11.79	13	10	104

* Funksjonærene er månedslønnet og opererer derfor bare med 12 lønnsperioder mot operatørenes 13.

Kilde: Intern statistikk SV.

Tabell 4. Tabell over antallet fast ansatt platearbeidere i dokken 1972 - 74.

Dato	06.72	12.72	06.73	12.73	06.74	12.74
Plate- arb .	127	131	140	128	129	130

Kilde: Intern statistikk SV.

Tabell 5. Tabell over antallet fast ansatte brennere i dokken 1972 - 74.

Dato	06.72	12.72	06.73	12.73	06.74	12.74
Brenn- er e	22	26	28	28	31	28

Kilde: Intern statistikk SV.

Tabell 6. Tabell over fordeling av fast ansatte rørleggere på montasje- og prefabrikeringsarbeid i perioden 06.75 - 12.83.

Dato	06.75	12.75	06.76	12.76	06.77	12.77
Mon-tering	93	69	62	67	45	71
Pre-fab.	32	66	60	58	55	37
Sum	125	135	125	125	100	108

Dato	06.78	12.78	06.79	12.79	06.80	12.80
Mon-tering	83	65	41	56	61	67
Pre-fab.	41	24	22	34	50	80
Sum	124	89	63	90	111	147

Dato	06.81	12.81	06.82	12.82	06.83	12.83
Mon-tering	86	99	95	91	92	82
Pre-fab.	51	22	25	28	26	32
Sum	137	121	120	119	118	114

Kilde: Intern statistikk SV.

Tabell 7. Oversikt over medlemmer av VKs forhandlingsutvalg i perioden 1970 - 85.

År	Formann	Nestformann	Sekretær
1970	William Rafdal	Magne Tverdal	Torolv Kviteberg
1971	William Rafdal	Magne Tverdal	Torolv Kviteberg
1972	Magne Tverdal	Ingar Ersland	Kåre A. Nilsen
1973	Magne Tverdal	Ingar Ersland	Kåre A. Nilsen
1974	Ingar Ersland	Jacob Eide	Aksel Kloster
1975	Ingar Ersland	Jakob Eide/ Kåre A. Nilsen	Aksel Kloster
1976	Ingar Ersland/ Aksel Kloster	Kåre A. Nilsen/ Sveinung Huglen	Aksel Kloster/ Leif Furre
1977	Aksel Kloster	Sveinung Huglen	Leif Furre
1978	William Rafdal	Sveinung Huglen	Leif Furre
1979	William Rafdal	Sveinung Huglen	Edmund Hansen
1980	Sveinung Huglen	Agnar Presthaug	Edmund Hansen
1981	Leif Furre	Agnar Presthaug	Tove Johansen
1982	Leif Furre	Sigmund Kroka	Tove Johansen
1983	Leif Furre	Oscar Danielsen	Atle Tranøy
1984	Leif Furre	Arnt Næss	Atle Tranøy

Kilde: Årsmøtereferatene 1970 - 85.

FORKORTINGER.

Forkortinger i teksten:

AG Akergruppa
AMU Arbeidsmiljøutvalget
AmV Aker Mekaniske Verksted
ASME American Society of Mechanical Engineers
BHP Bedriftspolitisk handlingplan
BMVA/S Bergens Mekaniske Verksteder
DAK Data Assistert Konstruksjon
DAP Data Assistert Produksjon
DNA Det Norske Arbeiderparti
HMV Haugesund mekaniske Verksted
HSD Hardanger Sunnhordlanske Dampskipsselskap
KAD Kommunal og Arbeidsdepartementet
KrF Kristelig Folkeparti
LO Landsorganisasjonen
MHE Matthew Hall Engeenering
MS Prosjektet "Miljøproblemer i skipsbyggingsindustrien"
MVL Mekaniske Verksteders Landsforening
NAF Norsk Arbeidsgiverforening
NFATF Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske funksjonærer
NJ&MF Norsk Jern og Metallarbeiderforbund
NDT Non Destructive Test
NKPNorges Kommunistiske Parti
PU Produksjonsutvalg
SI Sentralinstituttet for Industriell forskning
Sp Senterpartiet
SV Stord Verft. Forkortelsen SV er i et kapittel brukt om partiene Sosialistisk Valgforbund - Sosialistisk Venstreparti. Det kommer også til uttrykk i teksten.
TIG Tungsten Inert Gas
VK Verkstedklubben
VLCC Very Large Crude Carrier
VO Verkstedoverenskomsten

Forkortinger i notene:

HWAHåkon With Andersen

Ellers som over

KILDER.

Referansene til intervjuene er bygd opp slik:

- nummer på intervjuet, plassering på båndet etter side og kassettpillerens telleverk (eks Intervju 4. Side B båndnr.233).

Trykte kilder:

Arbeidsgiveren nr.20/78

Bergens TidendeBrukt Stord Verft sitt klipparkiv over avisartikler der Stord Verft er omtalt.

Haugesunds AvisSom for Bergens Tidende.

"Sunnhordland"Som for Bergens Tidende og Haugesunds Avis.

"Industripolitisk dokument" vedtatt på NJ&MFs landsmøte 1982.

Jern og metallarbeideren Årgangene 1968 til 1985 er systematisk gjennomgått.

KlubbavisaDet interne medlemsbladet til Verkstedklubben ved Stord Verft. Kom som regel ut med to nummer i året, sommer- og jule-numre. Alle årgangene i perioden 1970 - 83 er systematisk gjennomgått.

KlubbnyttEn liten publikasjon utgitt av Verkstedklubben. De årgangene som ligger innfor oppgavens tidsramme er systematisk gjennomgått.

Magasinet for fagorganisertenr.6/88

MVLs A-sirkulærerEr ikke systematisk gjennomgått for hele perioden.

NAFs A-sirkulærerEr ikke systematisk gjennomgått for hele perioden.

NJ&MFs sirkulæreEr ikke systematisk gjennomgått for hele perioden.

Odelstingsproposisjon nr.7 1971 - 72.

Rikslønnsnemdas kjennelse 20.6.81.

Riksmeklingsmannens forslag til avtale ved indeksoppgjøret 1973.

Riksmeklingsmannens forslag til avtale ved hovedoppgjøret 1974.

Riksmeklingsmannens forslag til avtale ved mellomoppgjøret 1977.

SV-nytt Internblad ved Stord Verft. Kom ut oftere og var ikke like påkostet som Systemposten. De årgangene som ligger innfor oppgavens tidsramme er systematisk gjennomgått.

Systemposten Bedriftsblad for Stord Verft. Årgangene fra 1950 til 1985 er systematisk gjennomgått.

Årsmeldinger SV Årsmeldingene frå 1976 til 1983 er systematisk gjennomgått.

Årsmeldinger VK Årsmeldingene frå 1969 til 1985 er systematisk gjennomgått.

Utrykte kilder:

Brevarkivet til Verkstedklubben ved Stord Verft
Brevarkivet til Verkstedklubben er systematisk gjennomgått for hele perioden.

Interne rapporter fra personalavdelingen ved A/S Stord Verft om forskjellige tema.

Protokollene fra styremøtene er systematisk gjennomgått for hele Verkstedklubben perioden.

Protokollene fra medlemsmøtene er systematisk gjennomgått for hele Verkstedklubben perioden.

Protokollene fra styremøtene er systematisk gjennomgått for hele Verft A/S perioden.

Protokollene fra gruppemøtene er ikke intakte. De finnes bare for enkelte Verkstedklubben grupper og for enkelte perioder. De protokollene som er intakte og som Verkstedklubben har kontroll på er gjennomgått.

Protokollene fra forhandlingsmøtene er systematisk gjennomgått for hele perioden mellom Verkstedklubben og A/S Stord Verft

Protokollene er bare delvis gjennomgått.
Bedriftsutvalgsmøtene er gjennomgått ved A/S Stord Verft.

Protokollene fra Protokollene er bare delvis gjennomgått
Arbeidsmiljøutvalget
ved A/S Stord Verft

Protokollene fra Protokollene er bare delvis gjennomgått
Avdelingsutvalgsmøtene
ved A/S Stord Verft

Protokollen fra klubbformannskonferansen i AG 1980.

Uttalelse fra klubbformannskonferansen i AG 1980.

Protokollen fra Bærøkonferansen 1979.

Rapport fra en arbeidsmiljøundersøkelse av stållageret, datert 21.9.82.

Referat fra et møte mellom Akers stab, bedriftsledere og faglige tillitsvalgte
28.8.74.

Referat fra et møte for hovedverneombudene i AG 29.11.76.

Referat fra et orienteringsmøte for representanter for Akers bedrifter 16.12.77.

Uttalelse fra Vestlandskonferansen 1981.

LITTERATURLISTE :

- Andersen, Håkon With: *Fra det britiske til det amerikanske produksjonsideal. Forandringer i teknologi og arbeid ved Aker mek. Verksted og i norsk skipsbyggingsindustri.* Doktorgradsavhandling i historie, Trondheim 1986.
- Andersen, Håkon With: "Industriarbeid og arbeidslivshistorie. Noen kommentarer basert på arbeidet med norsk skipsbyggingindustri." i konferanserapporten *Arbeidslivsforskning i humanistisk perspektiv* fra NAVF/RHF Oslo 1985.
- Baggerud, A. : *Elektrisk buesveising*, Oslo 1972.
- Bergh, Trond (red.) : *Deltakerdemokratiet. Teori og praksis.* Oslo 1983
- Bergh, Trond : "Medbestemmelse og opposisjon" i Trond Bergh *Deltakerdemokratiet. Teori og praksis.* Oslo 1983.
- Bjørnson, Øyvind : *Den nye arbeidsdagen - bedriftsledelse og arbeidere ved Stordø Kisgruber 1911 - 1940.* AHS-serie A Bergen 1987.
- Bjørnson, Øyvind : "Kollektiv aksjon blant typografer og malarar i Trondheim 1880 - 1918" i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie* 2/1980.
- Bjørnson, Øyvind : *Pengene eller livet. Fagforeningshistorie frå Trondheim. Typografer og malarar 1880 - 1918.* Hovedoppgave i historie Bergen 1979.

- Brandt, Berit : *Fra skip til oljeinstallasjoner. En analyse av krav og handlingsmuligheter i verftsarbeid.* IFIM rapport Trondheim 1983.
- Brandt, Berit m/flere: *Krav og tilpasning i arbeidet.* IFIM rapport Trondheim 1984.
- Bull, Edvard d.y : *Norge i den rike verden 1945 - 1975.* Bind 14 i Cappelens norges historie, Oslo 1979.
- Bull, Edvard d.y : *Arbeidermiljø under det industrielle gjennombrudd.* Oslo 1958.
- Cappelen, Ådne : "Inntektspolitikk i Norge etterkrigstida." i *Vardøger* 11/1981.
- Colbjørnsen, Tom : "Bedriftsklubben - Opposisjon og samarbeidspartner" i Colbjørnsen, Norhaug og Korsnes *Fagbevegelsen - interesseorganisasjon og administrator.*
- Colbjørnsen, Nordhaug og Korsnes : *Fagbevegelsen - interesseorganisasjon og administrator.* Bergen 1980.
- Evanger, Erling m/flere : *Stord Arbeiderparti 50 år 1928 - 1978.* Stord 1978.
- Fadnes, Onarheim og Lande Moe : *Stord Handelsforening 1911 - 1986 - Jubileumsskrift.* Stord 1986.
- Fossgaard, Eldbjørg : "Er familiejordbruket blitt et industriforetak" i *Industrialisering og arbeidsliv* red. Martin Byrkjeland og Knut Vennesslan. AHS-serie B Bergen 1989.
- Gullberg, Jacob : *Stord kommune 1837 - 1987 - Jubileumsskrift.* Stord 1987.
- Gaarder, Per og Steffensen, Helge : *En kultur i forandring. En bedriftskulturundersøkelse på*

Aker Stord A.S. Stord 1986.

Haugen, A.O. : *Yrkeslære for plate, sveise og konstruksjonslinjen.* Oslo 19

Hordaland sosialistiske opplysningsforbund:
Solidaritet i fagbevegelsen. Mot instrammingspolitikk og splittelsestaktikk.
Artikkelsamling Bergen 1981.

Høyland, Ola : *Stord Bygdesoge bind 3 "Stord i gamal og ny tid".* Stord 19

Haar, Arne : *I oljens tegn. Norsk økonomi i oljealderens første fase.* Oslo 1982.

Jøssang, Lars Gaute : *Arbeidsprosessar og arbeiderpolitikk ved Stavanger Elektro Staalverk A.S 1913-1931.* AHS-serie A Bergen 1987.

Kjeldstadli, Knut : "Formerne i Kristiania 1880-1920" i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie 2/1981.*

Kjeldstadli, Knut : *Jerntid. Fabrikkssystemer og arbeidere ved Cristiania Sigerverk og Kværner Brug fra om lag 1890 til 1940.* Oslo 1989.

Kjeldstadli, Knut : "Kildekritikk" i Kjeldstadli, Hodne og Rosander *Muntlige kilder.*

Kjeldstadli, Hodne og Rosander (Red) : *Muntlige kilder. Om bruk av kilder i etnologi, folkeminnevitenskap og historie.* Oslo 1981.

- Korsnes, Olav og Venneslan, Knut : "Arbeidslivsforskning - forsøk på en nyorientering" i *Industrialisering og arbeidsliv* red. M. Byrkjeland og K. Venneslan, AHS-serie B Bergen 1989.
- Korsnes, Olav : "Bravermanisme og bravermani. Diagnose og forslag til terapi" *Tidsskrift for samfunnsforskning* 5-6/1982.
- Kostnadsanalysen norsk sokkel del 1 :
Sammenfatning av utviklingen, vurderinger og anbefalinger. Rapport avgitt til Olje- og energidepartementet 29.4.80.
- Lysgaard, Sverre : *Arbeiderkollektivet*. Oslo 1961
- Olstad, Fin : "Radikalisme" i *Arbeiderhistorie 1988* Oslo 1988.
- Onarheim, Onar : *Min tørn*. Oslo 1984.
- Resser, Tor : *Stord*. Stord 1986.
- Seierstad, Ståle : *Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet*. Oslo 1982.
- Seierstad, Ståle : "Om arbeid som rettighetsgivende status i et kapitalistisk arbeidsliv" i konferanserapport *Arbeidslivsforskning i et humanistisk perspektiv* fra NAVF/RHF Oslo 1985.
- Sejersted, Francis : *Opposisjon og posisjon*. Bind 3 i Høyres historie Oslo 1982.
- Sirnes, Torvald : *Fra skipsbygging til produksjon av oljeinstallasjoner. En studie av Haugesund mekaniske Verksted*. Hovedoppgave i administrasjons- og organisasjonsvitenskap Bergen 1987.
- Statistisk sentralbyrå : *Statistisk Årbok* 1987.
- Stenersen, Øyvind : "Samarbeidslinjen blir til" i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie* 2/1977.
- Stråth, Bo : *Varvsarbeidere i två varvssteder. En historisk studie av*

verkstadsklubbarna vid varven i Göteborg och Malmö. Göteborg 1982.

- Sørli, Erling : *Verkstedklubben ved skipsbyggeriet i BMV fra part til partner. Hovedoppgave i historie Bergen 1976.*
- Svensson, Thommy : *Från ackord til månadslön. En studie av lönepolitiken, fackföreningarna och rationaliseringarna under 1900-talet. Göteborg 1983.*
- Venneslan, Knut : "Arbeidsmiljøet i historisk perspektiv" i SEFOS rapport om *Arbeidsliv og arbeidsmiljø* Bergen 1988.
- Venneslan, Knut : "Det humanistiske perspektivet i arbeidslivsforskningen" i *Arbeid, organisering og erfaring* red. Knut Venneslan, AHS-serie B Bergen 1988
- Venneslan, Knut : "Humanistisk orientert arbeidslivsforskning" i konferanserapporten *Arbeidslivsforskning i humanistisk perspektiv* fra NAVF/RHF Oslo 1985.
- Wahl, Asbjørn : "Kampen om arbeidsplassene og faglige aksjoner" i *Solidaritet i fagbevegelsen*, Hordaland SO. Bergen 1981.
- Ågotnes, Hans Jakob : "Faglig politikk og faglig mobilisering i jernindustrien 1900-1920" i *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie* 2/1986.
- Ågotnes, Hans Jakob : *Skipsbygging, jernarbeidarar og fagleg kamp. Om arbeidsprosessar, skipsbygging og fagleg verksemd i jern og metallindustrien 1900-1920.* Arbeiderlivsprosjektets skriftserie nr.2, Bergen 1985.