

Arbeidstakermedvirkning – vanskeligst når en trenger det mest?



Masteroppgave i samfunnssikkerhet våren 2010

Kim Frode Høili

Universitetet i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Mastergradsstudium i samfunnssikkerhet

MASTERGRADSSTUDIUM I

SAMFUNNSSIKKERHET

MASTEROPPGAVE

SEMESTER: 4. semester 2010 ÅPEN

FORFATTER: Kim Frode Høili

VEILEDER: Preben Lindøe, Universitetet i Stavanger

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE: Arbeidstakermedvirkning – vanskeligst når en trenger det mest?

EMNEORD/STIKKORD: Arbeidstakermedvirkning, nordområdene, russisk sokkel, norsk og russisk arbeidsmiljøregulering, internasjonaliseringsprosesser, sikkerhetskultur, standardisering, arbeidsmiljøledelses – systemer, industrielle relasjoner

SIDETALL: Oppgaven 85 sider + vedlegg 55 sider

STAVANGER15.juni 2010.....

DATO/ÅR

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet som avslutning på masterstudiet i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger. Arbeidet har pågått gjennom vårsemesteret 2010 og utgjør 30 studiepoeng. Det har vært en spennende, lærerik og utfordrende prosess hvor jeg har fordypet meg i et tema som er en av de virkelig store utfordringene i den globaliserte verden.

I mitt tilfelle opplevde jeg store utfordringer når jeg skulle finne den rette "inngangen" til oppgaven. Det gjorde at relativt mye tid gikk til å avgrense et stort tema til en håndterlig problemstilling. Jeg vil takke min veileder Preben Lindøe for verdifulle innspill og hjelp i forbindelse med denne oppgaven.

Jeg takker Universitetet i Stavanger for to flotte år på masterstudium i samfunnssikkerhet, og fagpersonene tilsluttet studiet spesielt.

Jeg skylder også min familie en stor takk. Uten støtte og tålmodighet fra min kone hadde ikke arbeidet med oppgaven gått så bra som det gjorde. Den innsatsen du har lagt ned på hjemmebane skal ikke undervurderes. Takk skal du ha!

Stavanger 15. juni 2010

Kim Frode Høili

Sammendrag

Det har vært oljevirkosomhet på norsk sokkel i drøyt 40 år. Tilstandene de første årene kan betegnes som ekstreme. Mange liv gikk tapt i en virksomhet som hadde liten fokus på sikkerhet.

I 1977 kom den nye norske arbeidsmiljøloven. Denne stilte omfattende krav til arbeidstakermedvirkning gjennom opprettelsen av verneombud (VO) og Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Ledelse og arbeidstakere sammen skulle finne de beste løsningene i tema som hadde betydning for arbeidstakeres sikkerhet. Sammen med styrking av fagforeninger skapte dette et mer balansert styrkeforhold mellom partene. Dette har resultert i et høyt sikkerhetsnivå på norsk sokkel. Gjennom konvensjoner i International Labour Organization har nasjoner forpliktet seg til å fremme dette i nasjonal arbeidsmiljøregulering. Samtidig foregår globaliseringsprosesser som fører til sterkere konkurranse i markeder, internasjonalisering av selskaper, deregulering av samfunnsområder og større vekt på selskapers evne til å håndtere sikkerhet. Kostnader holdes nede, beslutninger fattes langt unna virksomheten og tar ikke hensyn til særegne lokale forhold der de virker inn. Sikkerhetsstyringen gjøres stadig mer standardisert. Dette har konsekvenser for hvordan arbeideres sikkerhet ivaretas. Derfor har jeg tatt for meg problemstillingen:

Hvordan kan arbeidstakermedvirkning etter prinsippene fra norsk partssamarbeid om arbeidsmiljø ivaretas når norske selskaper inngår samarbeid over landegrensene? Eksempel fra et mulig norsk – russisk samarbeid.

For å belyse denne problemstillingen har intervjuet flere personer med inngående kjennskap til de utfordringer som eksisterer for arbeidstakermedvirkningen i norsk arbeidsliv og de endringer som tvinger seg fram i selskaper som etablerer seg internasjonalt og på børs. For selskapene gjør konkurransesituasjonen det vanskelig å fremme særegne krav eller former for praksis som bryter med etablerte normer i internasjonale markeder. Gjennom å sammenlikne norsk (AML) og russisk (LC) sikkerhetsregulering fant jeg at den viktigste forskjellen mellom AML og LC er hvordan LC hemmer arbeidstakeres egen evne til å hevde sin posisjon. Gjennom mekanismer i LC fremmes ledelsens styringsrett og det gis hjemmel for sterke sanksjoner mot enkeltindivider ved avvik, noe som hemmer arbeidstakeres vilje til å rapportere og skape læring og forbedringer i virksomheten. Norske forskningsmiljøer har

funnet at det er store forskjeller i kultur mellom russere og nordmenn. Både på individnivå og på virksomhetsnivå er det så store forskjeller i kultur at felles forståelse og tillit er vanskelig å se for seg. Dette har store konsekvenser for hvordan man kan etablere velfungerende sikkerhetsarbeid i virksomheten. Grunnleggende skepsis blant russere mot vestlige selskaper, lukkede beslutningsprosesser og omfattende bruk av uformelle kontakter i forretningslivet skaper lite gjennomsiktighet i prosesser. Dette er uheldig for utenlandske selskaper i Russland, men det skaper også lite reell mulighet for arbeidstakermedvirkning i sikkerhetsrelaterte tema i russiske virksomheter. De industrielle relasjonene mellom norske og russiske selskaper er i dag tilsynelatende veletablert i et bilateralt samarbeid. Dette viser seg gjennom langvarig samarbeid knyttet til fiskeri og beredskap i nord og Barents 2020 – prosjektet om standarder for oljevirkosomhet i nordområdene. Gjennom avtalen som er inngått mellom Gazprom og Statoil signaliserer Gazprom tiltro til Statoil og norsk teknologi. Det som skaper den største usikkerheten knyttet til arbeidstakermedvirkning er økt internasjonal interesse for nordområdene. Mektige aktører vil komme til, og være seriøse konkurrenter til norsk industri. Dette gjør at norske tradisjoner, som vektlegging av arbeidstakermedvirkning i sikkerhetsarbeidet, vanskelig vil kunne argumenteres for ut ifra et markedsperspektiv. Andre konkurrerende tilnærminger vil være både enklere å implementere og billigere. Standarder er sentrale i det internasjonale marked. Standarder fremmer konkurransekraft, reduserer kostnader og inngår etter hvert som sentrale i sikkerhetsreguleringen. De er nødvendige for teknologiske løsninger, men er problematiske i ikke – teknologiske sammenhenger. Arbeidstakere deltar ikke i standardutviklingen, og dette skaper distanse mellom de som setter standard og de som underlegges den. Standardisering av arbeidsmiljøet gjør arbeidsmiljø lederstyrt. Den skaper den grunn til bekymring. Den sikrer ikke varig fokus på arbeidsmiljø. Sertifiseringsorganer er virksomheter i behov av kunder som betaler. Denne avhengigheten er betenkelig. Myndighetenes tilsynsrolle reduseres, og manglende rett til innsyn i sertifiseringselskapets vurdering av virksomheten er problematisk. I tillegg kan fagforeninger svekkes. Dette styrker virksomhetens posisjon gjennom muligheten til å utøve press mot sertifiseringsorganet og unngå tilsyn fra myndighetene. Dette kan svekke den reelle arbeidstakermedvirkningen. Gjennom governance kan effekter som er skissert her motvirkes, da det stiller store krav til kommunikasjon både internt og eksternt for å tilfredsstille alle involverte parter i en større kontekst som involverer en rekke aktører og interessenter både nært og perifert til

virksomheten. I det internasjonale markedet er raske beslutninger viktige. Desto viktigere blir det å sikre at disse fattes på et så korrekt grunnlag som mulig. Dette vil kreve at virksomhetene til enhver tid kjenner til systemets tilstand i vid forstand. Dette vil kreve aktive arbeidstakere og gode rapporteringssystemer som tar høyde for både teknologiske og ikke – teknologiske forhold, slik at tilstanden i virksomheten fremstilles på en mest mulig korrekt måte både for beslutningstagere og interessenter.

INNHALDSFORTEGNELSE

1.	INNLEDNING:	1
2.	KONTEKST	4
3.	TEORI.....	6
3.1.	Kultur – felles normer, verdier og forståelse i organisasjonen	9
3.2.	Sikkerhetskultur.....	10
3.2.1	Rapporterende kultur	12
3.2.2	Rettferdig kultur	13
3.2.3.	Fleksibel kultur.....	13
3.2.4.	Lærende kultur	13
3.2.5	Behaviour Based Safety (BBS)	14
3.3.	SIKKERHETREGULERING.....	15
3.3.1.	Økonomisk globalisering	18
3.3.2.	Teknologiutvikling.....	19
3.3.3.	Press mot reguleringsregimer	19
3.4.	Standarder	21
3.4.1.	Standardens intensjoner	21
3.4.2.	Standardens kraft	22
3.4.3.	OHSAS 18001	24
3.4.4.	ILO – standarder	27
3.5.	Industrielle relasjoner.....	27
3.5.1.	Association of Oil & Gas producers	27
3.5.2.	Regionalisering	28
3.5.3.	Petroleumstilsynet om tverr – nasjonal organisering og utfordringer	28
4.	METODE.....	30
5.	EMPIRI.....	32
5.1.	Kultur i norsk – russisk kontekst.....	32
5.1.1.	Karakteristika ved russiske selskaper og arbeidstakere	32
5.1.2.	Vestlige selskapers syn på russerne	34
5.1.3.	Beslutningsprosesser i Russland.....	34

5.1.4.	Rammevilkår	35
5.1.5.	Språk	36
5.1.6.	Statoils kulturendring	36
5.2.	Sikkerhetsregulering.....	39
5.2.1.	OSH - regulering i norsk petroleumsvirksomhet	39
5.2.1.1.	DuPont om Statoils HMS - styring	41
5.2.2.	OSH – regulering i russisk petroleumsvirksomhet	46
5.2.3.	Sammenlikning av norsk og russisk arbeidsmiljøregulering	52
5.3.	Industri – og arbeidsmiljøstandarder	57
5.3.1.	Barents 2020.....	57
5.3.2.	Standarder som nødvendige	58
5.3.3.	NORSOK, EU – direktiver og samarbeid med russerne	59
5.3.4.	OHSAS 18001	60
5.3.5.	ILO – standarder	62
5.4.	Industrielle relasjoner.....	62
5.4.1.	Viktig å komme i gang	62
5.4.2	Børsnotering, reserveverstatning og kvartalsregnskap	62
5.4.3.	Bilateralt samarbeid	62
5.4.4.	NUPI om nordområdene etter 2018	63
6.	DISKUSJON	66
6.1.	Kulturelle utfordringer.....	68
6.4.	Utfordringer i sikkerhetsreguleringen.....	73
6.5.	Utfordringer knyttet til industri - og arbeidsmiljøstandarder.....	76
6.6.	De industrielle relasjonene.....	79
7.	AVSLUTNING.....	82
8.	LITTERATURLISTE	85
Bøker	85
Artikler	86
Rapporter	87
Nettsider.....	87
Vedlegg	89

1. INNLEDNING:

Det har i mange hundre år foregått handel i global skala. Siden slutten av 1980-årene og inn på tidlig 90-tall har verdenshandelen endret globaliseringsprosessen karakter blant annet gjennom teknologisk utvikling og nedbygging av handelsbarrierer. Viktig å være klar over når man bruker dette begrepet er at globaliseringen består av en rekke delprosesser.

Sentrale begreper i denne oppgaven er regionalisering og internasjonalisering. Dette er begrep som må avklares. Regionalisering skal i denne oppgaven forstås som en prosess hvor et marked, et produksjonsnettverk, et samarbeidssystem, og et kulturuttrykk omfatter en internasjonal region hvor dette fører til sterkere forbindelser både mellom selskaper innen regionen, men også på et politisk nivå. Internasjonalisering skal forstås som en prosess hvor selskaper og organisasjoner har virksomhet i flere land, og hvor dette drives frem av trekke ved det internasjonale markedet som teknologisk utvikling, IKT, etablering av handelsavtaler, nedbygging av handelsbarrierer og felles markeder.

Selskaper etablerer seg i flere deler av verden, blant annet grunnet stor konkurranse hvor tilgang på billige råvarer og arbeidskraft er veldig viktige motiver. Denne prosessen er ikke noe nytt innenfor olje og gass - virksomhet. Siden siste del av 1800-tallet har denne virksomheten vært sterkt preget av store selskaper (Lundberg/Hagland, 2010). Dette er sterke økonomiske drivkrefter på jakt på stadig nye forekomster og kontroll med markedet, enten det er i eget land eller ute.

Norske oljeselskaper har sammenliknet med de fleste andre en veldig kort historie. Statoil ble etablert i 1972, omtrent 100 år etter de første selskapene i blant annet i USA og Russland. Statoil har vært sentral på norsk sokkel siden den tid. Selskapet er stort på NCS, og har vært en "motor" i norsk petroleumsindustri i over 40 år.

Globaliseringsprosessen skaper utfordringer og muligheter for Statoil og andre norske selskaper. Hvordan skulle man sikre selskapets videre eksistens når den tid kommer at norsk sokkel er tappet for petroleumsressurser? Man ble nødt til å etablere seg som aktør, og helst operatør, ute i verden. Dette førte til internasjonalisering av selskapet. I 2001 ble Statoil børsnotert (Ryggvik, 2009). Dette krever at selskapet hele tiden klarer å opprettholde

produksjon, erstatte reserver og skaffe seg posisjoner i en tøff konkurransesituasjon internasjonalt.

Etter å ha operert under et norsk reguleringsregime, møtte Statoil andre reguleringsregimer ute i verden.

Sterk konkurranse gjør det viktig å holde kostnader nede samtidig med at man opprettholder og helst øker produksjonen og opprettholder reserveerstatningsraten. Samtidig med offensiven på det internasjonale markedet opprettholder Statoil aktiviteten på norsk sokkel, og ønsker etter hvert å flytte aktiviteten til havområder lenger nord.

Statoil er i dag etablert som operatør i Mexico - gulfen, Brasil og i Canada, men deltar i en rekke andre aktiviteter. I Canada er de operatør i et mye omtalt oljesandprosjekt med store miljømessige utfordringer.

Tilbake i 2007 ble Statoil tildelt 24 % av Sjtokmanfeltet i Russland. Dette er et enormt gassfelt. Feltet er per i dag utsatt inntil videre, og man vet ikke når det skal åpnes. Når det eventuelt åpnes avhenger av Russland. Den 26. - 27. april 2010 var den russiske presidenten, Medvedev, i Norge på statsbesøk. Dette resulterte i en løsning omkring "gråsonen" i Barentshavet. Et havområde hvor partene gjennom 40 år har vært uenig om hvilket delingsprinsipp man skulle bruke. Dette området er ikke geologisk kartlagt av norske myndigheter, og det knytter seg spenning til hvor store petroleumforekomster som er der. Dette aktualiserer nordområdene ytterligere.

Norsk industri ser for seg store muligheter i denne regionen, også på russisk kontinentalsokkel. Norsk petroleumsteknologi er verdensledende og Statoil har definitivt vært en sentral aktør i teknologiutviklingen.

Statoil har gjennom årene vært involvert i en rekke prosjekter utenlands. Blant annet i Aserbadjan, Angola og Nigeria sammen med BP (Ryggvik, 2009). Dette har foregått langt unna Norge og har ikke vært preget av samarbeid på politisk nivå, slik man ser i nordområdene. Samarbeidet mellom Norge og Russland handler blant annet om at felles interesser knyttet til petroleumssressurser, fiskeressurser, ivaretagelse av miljø, beredskap og handel.

Petroleumsaktivitet i nordområdene vil skape store inntekter og norske og russiske arbeidsplasser i oljeselskapene og leverandørindustrien. I et slikt samarbeid er det en rekke utfordringer.

En moden markedsøkonomi møter en umoden. De byråkratiske prosesser i Russland er omstendelige i et reguleringsregime som stadig reformeres. Korrupsjon har vært et stort problem, og kan være det ennå. Det er store kulturelle forskjeller og arbeidslivstradisjonene er forskjellige, for å nevne noen.

Myndighetene i Norge sier man skal være verdensledende på HMS. Dette bør forplikte også for norske selskaper i utlandet. Samtidig viser Claes et al til at "internasjonaliserte selskaper"... som for eksempel Statoil... "opptrer pragmatisk i forhold til å tilpasse seg lokale forhold". Med det menes at den reguleringen som til enhver tid er gjeldende etterleves, men heller ikke mer. Det betyr at arbeidsmiljøreguleringen, enten den er "god" eller "dårlig" etterleves, med de gunstige eller uheldige konsekvensene det har for arbeidstakere. I norsk sammenheng har arbeidstakere spilt en aktiv rolle i sikkerhetsregimet på norsk sokkel (NCS). I Russland har arbeidstakere vært et redskap for staten i produksjonen av nødvendige varer og tjenester helt opp til Berlinmuren falt, og Sovjetunionen gikk i oppløsning. I tiden mellom 1960 og 1980-90-tallet satset daværende Sovjetunionen på maksimalisering av produksjonen som vanligvis gikk på bekostning av sikkerhet og miljø (Irina Fodchenko). Dette er nødvendigvis ikke tilfelle i dag, men det synliggjør at arbeidstakermedvirkning i Russland i det minste har en kort historie, og at dette kan prege arbeidslivet der og de ambisjonene man bør ha for sikkerhetsreguleringen i nordområdene.

Internasjonalisering av Statoils virksomhet og etableringen av en betydelig handelsregion i nordområdene gjør at forskjellige reguleringsstradisjoner møtes, og norske selskaper som skal operere på russisk sokkel blir underlagt russisk arbeidsmiljøregulering (Occupational Safety and Health - regulation, heretter OSH). Arbeidstakermedvirkningen som er definert i norsk arbeidsmiljølov har hatt avgjørende betydning for sikkerhetsnivået på norsk sokkel. Det har blitt sagt at sikkerheten i nordområdene skal være minst like god som på NCS, og man er enige om å utveksle erfaringer mellom norske og russiske selskaper. Hvilke erfaringer vil dette være? Vil sentrale trekk ved norsk arbeidsliv kunne finne sin plass i et annet reguleringsregime?

Dette gjør at jeg ønsker å ta for meg problemstillingen:

Hvordan kan arbeidstakermedvirkning etter prinsippene fra norsk partssamarbeid om arbeidsmiljø ivaretas når norske selskaper inngår samarbeid over landegrensene?

Hvilken innvirkning har kulturforskjeller på arbeidstakermedvirkningen?

Hvordan preger industri- og arbeidsmiljøstandarder arbeidstakeres rolle?

Hvordan preger arbeidsmiljøreguleringen arbeidstakeres rolle?

Hvordan preger industrielle relasjoner arbeidstakermedvirkningen?

Hva er det i den globale verden som fremmer denne posisjonen og hva hemmer den?

Eksempel fra et mulig norsk - russisk samarbeid

2. KONTEKST

Norge har på flere områder hatt et godt samarbeid med Russland. Man har kommet til enighet om en rekke viktige saker knyttet til ressursforvaltning og beredskapssamarbeid på tross av store politiske og samfunnsmessige forskjeller. Russland beskrives i dag som en demokratisk stat, selv om man kan diskutere hvorvidt dette er en realitet på alle områder. Selv om den kalde krigen er historie er nordområdene av stor strategisk betydning for begge land. Norge er medlem av NATO og har gjennom sin beliggenhet stor strategisk betydning. Russland har marinebaser av stor betydning for deres sikkerhetspolitikk i nordområdene. De senere års klimaendringer har aktualisert området ytterligere. Når isen smelter har dette globale konsekvenser, samtidig med at nye store gassfelt i Barentshavet og tilliggende havområder avdekkes. Funnene som er gjort på russisk side vil skape en region med stor betydning for europeisk energitilgang i mange tiår fremover. Dette vil gjøre Russlands rolle som energileverandør i Europa svært viktig og ressursene vil gi Russland mye makt.

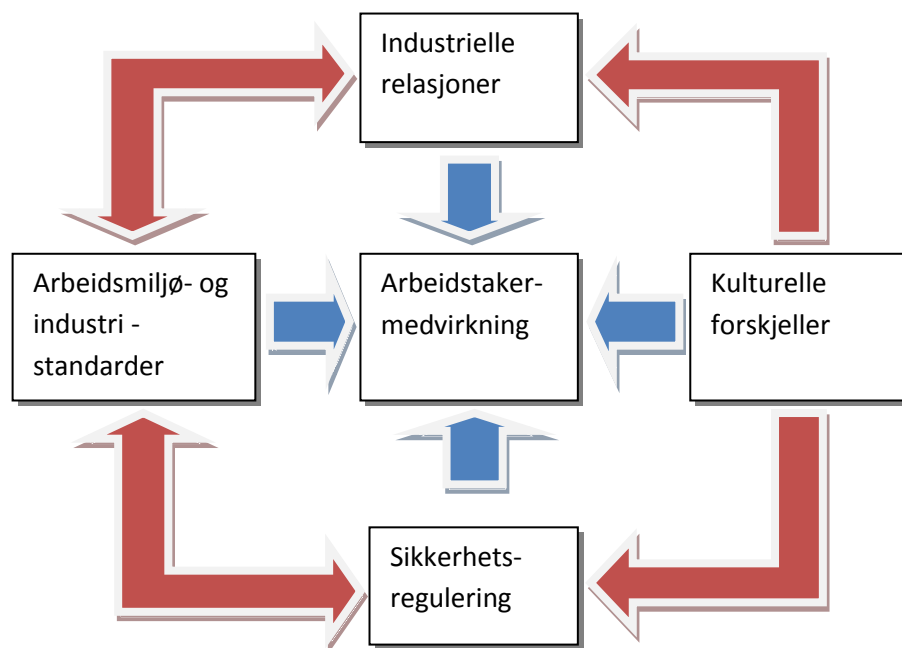
Disse funnene er en blandet velsignelse, alt ettersom hvilket perspektiv man har. Fra et miljøperspektiv kan man si at olje og gassvirksomhet ikke er verdt prisen man kan være nødt

til å betale i form av ubotelige skader på fiskebestander og biologisk mangfold i et sårbart og viktig område på kloden. Fra et økonomisk og energirelatert perspektiv er det ingen tvil om at dette er av stor betydning for de involverte selskaper, for begge statene og for kundene i et europeisk energimarked som bruker langt mer energi enn de selv produserer. Norske selskaper kommer til å delta i aktivitet i nordområdene så fremst det er mulig. Gjennom deltakelse skapes det påvirkningsmuligheter på mange områder, deriblant på sikkerhetsregulering. Russiske selskaper har lite erfaring med offshore petroleumsaktivitet, og de mangler teknologi. Denne kompetansen har norsk petroleumsindustri. Som børsnotert selskap er utsiktene til store verdier drivende for Statoils engasjement. Med på lasset følger et ansvar både for ytre miljø og OSH i virksomheten. Et ansvar de må dele med russiske selskaper underlagt russisk lovgivning. Russland har skrevet under på en rekke FN - resolusjoner som fremmer et bærekraftig arbeidsliv i en globalisert verden. Sentralt i disse resolusjonene står partssamarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter (trepartssamarbeid) som en forutsetning for at sikkerhet for liv og helse i arbeidslivet skal opprettholdes tross endrede forhold. For at arbeidstakere skal kunne utøve sin rolle som aktiv part i arbeidslivet er det avgjørende at det legges til rette for dette, både gjennom lovgivning og gjennom faktiske lederbeslutninger i selskapene som viser at dette er ønsket.

Reguleringen av risiko har endret karakter i globaliseringsprosessene de siste 20 år. Etter hvert som markedene har blitt mer og mer preget av multinasjonale selskaper og myndigheters rolle som premissleverandør har blitt tonet ned til å være av mer rådgivende og veiledende innen funksjonelle krav, har aktørene i markedet blitt tildelt større ansvar for sikkerhetsreguleringen, enten dette er utformingen av standarder eller sikkerhetsstyringssystemer. Dette preger markedet i dag.

3. TEORI

I teoridelen belyser jeg fire sentrale faktorer som skaper rammen rundt arbeidstakerens posisjon i arbeidslivet. Disse sammenhengene er betydelig forenklet for å gjøre det håndterbart i en masteroppgave. Det vil være en rekke vekselvirkninger mellom de fire elementene som utgjør rammen rundt arbeidstakermedvirkningen. Dette vil kreve omfattende studie, og overgår det en kan ta for seg i en oppgave av denne størrelsen. Vekselvirkningene er merket med rødt og er ment for å illustrere kompleksiteten, og vil ikke bli drøftet i oppgaven.



Figur 1. Sentrale elementer i globaliseringsprosessen som virker inn på arbeidstakermedvirkning

Sikkerhet i arbeidslivet er ikke lenger noe som kan sies kun å være underlagt en suveren stats reguleringsregime alene. Figur 1 illustrerer hvordan disse fire elementene virker inn på arbeidstakermedvirkning.

Globaliseringsprosessene virker inn på og preger nasjonale myndigheters måte å regulere på. Det er altså ikke slik at globalisering er en prosess, den består av mange delprosesser (Claes). Denne reguleringen påvirkes av markedskrefter i vår moderne verden som mangler lover, normer og regler i betydningen en overglobal myndighet (Claes m.fl 2006).

Risk governance handler om at regulering av aktiviteter i større og større grad blir tillagt selvregulerende virksomheter hvor myndigheter inntar en rolle som veileder. Risk governance i relasjon til nordområdene handler om at selskaper samarbeider i en region hvor de selv etablerer standarder og prosedyrer på et overnasjonalt nivå som skal sikre sentrale mål i virksomheten. Blant annet sikkerhet, beredskap, produksjonssystemer og HMS – systemer.

Arbeidstakermedvirkning står sentralt i norsk sikkerhetsregulering, og fremmes som sentralt i et bærekraftig arbeidsliv og en bærekraftig globalisering av ILO (International Labour Organization), et FN – organ med fokus på bærekraftig arbeidsliv.

Arbeidstakermedvirkningen defineres gjennom arbeidsmiljøloven. Denne medvirkningen er integrert i arbeidsmiljøreguleringen i en rekke land som en konsekvens av at myndighetene i disse landene har underskrevet ILO – konvensjoner på dette området. Like fullt er dette en plikt og rett for arbeidstakere som i mange tilfeller i praksis er det en kaller for ”papir – tiger”. En plikt og rett som er nedfelt på papiret, men som ikke har den kraft og posisjon som er intensjonen. I dette tilfellet lovgivning som gir arbeidstakere reell påvirkning på sin egen arbeidssituasjon.

Betydelig makt ligger i de store internasjonale selskapene. De står for en betydelig del av verdiproduksjonen i verden. Gjennom sin vilje og evne til å flytte aktivitetene sine mellom land basert på hvor gunstige vilkår dette kan gi i forhold til tilgang på råvarer, arbeidskraft og ”passende” reguleringsregimer, gir selskapene en betydelig evne til indirekte å påvirke lovgivningen. Dette ser en gjennom reguleringsregimer som deregulerer og inntar en mer rådgivende og samarbeidende rolle overfor selskapene gjennom utbredt bruk av funksjonelle krav, og hvor selskapene etablerer standarder som gjør at funksjonskrav oppnås.

De industrielle relasjonene krysser i mange tilfeller landegrenser. Industrielle relasjoner handler i norsk sammenheng om forhold mellom parter i en næring. Det inkluderer selskaper, fagforeninger, samarbeid for å styrke markedsposisjoner og etablerte felles oppfatninger mellom partene av hva som fremmer konkurransekraft og sikrer arbeidsplasser. I Norge har man hatt tette relasjoner både mellom industri og myndigheter og industri og fagforeninger.

I norsk – russisk samarbeid skal begrepet industrielle relasjoner forstås som markedsrelasjonene og forholdet mellom selskapene slik de er i dagens situasjon. På NCS er det en rekke utenlandske selskaper som samarbeider med norsk leverandør - industri. Disse relasjonene er etablert over tid, og bidrar til sammenfallende interesser og en grad av avhengighet mellom selskapene. Felles interesser kan være knyttet til en god forretningsrelasjon hvor partene er tilfredse med hverandre og de tjenestene som leveres. Avhengighet kan være knyttet til særlige egenskaper, felles prosjekter og så videre.

Globaliseringen fører til at landegrenser får mindre praktisk betydning. Dette har sterk innvirkning på det politiske og kulturelle landskapet (Blowfield, Murray 2008). Det betyr at internasjonal handel og fremmede kulturer har stor innflytelse på hvordan forskjellige samfunn ser ut. På de fleste områder er kultur mangfold sett på som positivt for samfunn og mennesker. Dette kan være film, musikk, klær, kunst og så videre. Samtidig skaper kulturforskjeller utfordringer på sikkerhetsområder hvor etableringen av felles forståelse er viktig for hvordan man tolker og formidler informasjon. For selskapenes del er det viktig å være konkurransedyktig i et marked preget av sterk konkurranse og krav fra eiere/investorer om økt inntjening og reduksjon i kostnader. For myndighetene handler det om å regulere aktiviteter slik at omgivelsene ikke tar skade av aktiviteten, eller for å skape like vilkår i markedet. I et globalisert marked utøves denne reguleringen i samvirke mellom myndigheter og virksomhet, hvor virksomhetenes rolle blir stadig mer sentral.

Dette gjør standarder svært sentrale for begge parter. For selskapene er det viktig blant annet å beskytte miljø mot unødige konsekvenser fra produksjonen og sørge for at kvaliteten på prosessene er gode. For myndigheter er det viktig å sørge for forsvarlige arbeidsforhold i tråd med internasjonale konvensjoner og opinionens og interessenters holdninger. Sistnevnte kan være NGO'er, altså ikke – statlige interessegrupper som også har en sentral rolle i den globale risk governance. Dette gjøres gjennom lovgivning og tilsyn med at virksomhetene har nødvendige systemer som overvåker og sørger for at blant annet arbeidsmiljøet er forsvarlig. Dette er også funksjoner som tillegges uavhengige tredjeparter, altså sertifiseringsorganer i dagens situasjon. For selskapene som opererer i mange land er det krevende å etablere inngående kjenneskaper til arbeidsmiljøreguleringen i disse landene. I den forbindelse finnes det i dag standarder som er av en slik karakter at de, dersom de følges, sikrer at selskapet tilfredsstillers minstekravene gjeldende lov definerer.

Globaliseringsprosessene knytter kultur, standarder, industrielle relasjoner og arbeidsmiljøregulering sammen, og gjør disse til sentrale elementer som skaper rammen rundt arbeidstakermedvirkningen og den betydningen den kan ha for sikkerheten i petroleumsvirksomheten.

3.1. Kultur – felles normer, verdier og forståelse i organisasjonen

Det finnes en rekke definisjoner av kultur. Begrepet brukes innenfor en rekke vitenskapelige tradisjoner, og da med forskjellig betydning, innhold og opprinnelse. Noen mener kultur er noe man har i en organisasjon, mens andre mener det er noe man kan skape. Innenfor antropologien defineres kultur slik:

”Det felles sett av ideer, verdier, holdninger og normer som en gruppe mennesker føler seg assosiert med, og som inngår i tradisjonsoverføring og formell sosialisering, mer eller mindre forandret over tid” (Haukelid 2001).

Man skal være forsiktig med å gi kulturbegrepet både for vid og for snever mening (Haukelid). Alt ettersom hvilken vitenskapelig tradisjon man legger til grunn kan dette utvides, avgrenses og gis innhold. Man vil se at vitenskapelige retninger også vektlegger kulturens opprinnelse forskjellig. Er den en iboende kvalitet i mennesker og organisasjoner en ikke kan forandre? Eller er den noe som kan styres og kontrolleres? Jeg vil ikke gå inn på diskusjonen om hva kultur med rette er eller bør være, men konstaterer at de forskjellige synene fremmer kultur både som noe felles og samlende, som definert overfor, men også som krefter og kamp innad i menneskelige organisasjoner som gjør at kulturen stadig er i endring.

Med bakgrunn i overnevnte definisjon sier Knut Haukelid (Oljekultur og sikkerhetskultur s. 8) at: ”kultur brukt i denne betydningen av ordet er som nevnt et aspekt ved alle sider av et samfunn og får dermed innvirkning på hvordan vi driver med teknologi, politikk, økonomi, kunst osv; og sist, men ikke minst, på hvordan vi "ter oss" i det daglige liv. Kultur er med andre ord "noe" som har innvirkning på det meste, for ikke å si alt, vi foretar oss”. Haukelid viser til andre syn på kultur. Østerberg mener at man ”for å erkjenne, tenke og handle, og sannsynligvis også for å føle, trenger... "noe" som kan skape orden og mening i tilværelsen.

Dette "noe" er kultur". Kultur er en betingelse for å erkjenne og for å skape orden i det kaos og mangfold av sanseintrykk som omgir oss (Haukelid 2001).

Dette skaper utfordringer i samarbeidet mellom mennesker i en virksomhet. Ikke bare i regionale eller internasjonale samarbeidsprosjekter, men også innenfor landegrensene, hvor kulturen – da som felles nasjonalitet og historie - tross alt er "den samme". Kulturen er dypt forankret i mennesket. På mange måter er det kulturen som definerer hvem "vi" er sammenliknet med de "andre".

Forskjellige nasjonaliteter eller kulturer, kan være en kilde til problemer og konflikter. Dette gjør at felles kultur kan virke bort imot oppnåelig (Haukelid 2001). Russland og Norge har dyptgripende kulturelle forskjeller (Hønneland 2005). Kulturelle og sosiale forskjeller kan influere på risikopersepsjonen og vanskeliggjøre kommunikasjon og forståelse av farer og risiko (Lindøe & Olsen 2009).

3.2. Sikkerhetskultur

De kulturelle og sosiale forskjellene mellom norsk og russisk virksomhet kan uttrykke seg i hvordan virksomheten håndterer sikkerhets – informasjon. Ron Westrum, en amerikansk sosiolog har delt sikkerhetsinformasjons – håndteringen i tre kategorier; Patologisk, byråkratisk og generativ (figur 2).

Hvordan forskjellige kulturer håndterer sikkerhetsinformasjon		
Patologisk kultur	Byråkratisk kultur	Generativ kultur
<ul style="list-style-type: none"> - Vil ikke vite - Budbringere blir "skutt" - Feil straffes eller tildekkes - Nye ideer blir aktivt motarbeidet 	<ul style="list-style-type: none"> - Finner kanskje ikke ut - Budbringere blir lyttet til dersom de kommer - Ansvar tildeles avgrenset del av virksomheten - Nye ideer representerer problemer 	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiv søken - Budbringere er trent og oppmuntres - Det er felles ansvar - Feil fører til omfattende reformer - Nye ideer er velkomne

Figur 2 hentet fra Reason, 1997

Knyttet til nordområdene er det særlig viktig å være klar over forskjellene og finne tilnærminger til OSH som bygger bro over de utfordringene som grunnleggende kulturforskjeller representerer. Dersom mennesker i organisasjonen ikke har en kultur for å

tenke og handle i henhold til god arbeidspraksis vil ikke sikkerhetssystemer kunne fungere (Tinmannsvik 2008) Hva som er god arbeidspraksis må avklares. Dersom god arbeidspraksis etableres av seg selv gjennom felles erfaringer, læring og sammensmelting av kulturer vil dette være en tidkrevende prosess i det norsk – russiske samarbeidet. Videre ”kan individer yte motstand mot organisasjonen, og subkulturer som etableres som konsekvens av profesjon, posisjon og så videre kan være til hinder for oppnåelse av det som defineres som felles mål. Men alle aktører fabrikerer mening ut fra det samme organisasjonskulturelle råmaterialet og felles meningsdannelse kan utvikles der aktører samhandler i den samme kontekst over en lengre tidsperiode. På den måten vil organisasjonskulturen befestes som felles verdier og tro som samvirker med strukturer og kontrollsystemer” (Karlsen 2004). Dersom god arbeidspraksis skal være stabil produksjon og høy sikkerhet vil det kreve kommunikasjon mellom alle nivå i virksomheten både i etableringsfasen og i driftsfasen. Det vil være avgjørende viktig at denne kommunikasjonen etableres gjennom en felles erkjennelse av at sikkerhet har høyeste prioritet, og at dette viser gjennom toppledelsens og ansattes forpliktelser til å bruke sikkerhetssystemet. Sikkerheten avhenger av forpliktelser i alle ledd, kompetanse, årvåkenhet og et velfungerende sikkerhetssystem som evner å fange opp viktig informasjon og spre dette (Reason 1997).

Sikkerhetskultur er et begrep som for alvor etablerte seg i tiden etter Chernobyl – katastrofen i 1986 (Haukelid 2001). Sikkerhetskultur defineres på følgende måte:

”Sikkerhetskultur i en organisasjon er produktet av individets og gruppens verdier og holdninger, av kompetanse og adferdsmønstre som viser forpliktelse og dyktighet i forhold til organisasjonens helse- og sikkerhetsprogrammer. Organisasjoner som har en positiv sikkerhetskultur er kjennetegnet ved en kommunikasjon bygget opp på gjensidig tillit, felles oppfatning av betydningen av sikkerhet, og med tiltro til at organisasjonens sikkerhetsmål fungerer effektivt” (Boyesen m.fl. 2004).

Sikkerhetskultur handler om kollektiv forståelse av hva som er farlig og hvordan man bidrar til å redusere farene (Boyesen m.fl. 2004). Det er mulig å skape en god sikkerhetskultur (Reason 1997), men det krever langvarig, strukturert innsats hvor man setter i verk realistiske tiltak som har som mål å skape læring i virksomheten. Reason (1997) sier at det i

enhver produksjonsprosess er en balansegang mellom produksjon og beskyttelse. Det er begrensede ressurser tilgjengelig, og disse må brukes slik at de ikke ensidig fremmer produksjon og resulterer i katastrofe, men heller ikke fører til så sterkt fokus på sikkerhet at ingen prosesser kan foregå, og fører til konkurs. Dersom styringen mellom ytterpunktene "katastrofe" og "konkurs" ikke er stø og en har verktøy som gjør en i stand til å styre i utrygt farvann opptrer ulykken som velter båten. Situasjonen går fra normal situasjon til katastrofe i øyeblikket grunnet manglende viten om prosesser i systemet. Sikkerhetskulturen skapes og opprettholdes gjennom en rekke mekanismer. Reason (1997) definerer fire kulturpåler denne hviler på. Sikkerhetskulturen er rapporterende, rettferdig, fleksibel og lærende. Sammen skaper dette en informert kultur som tilsvarer sikkerhetskultur. Viktige elementer i sikkerhetskulturen er samhandling, medvirkning, læring og kunnskapsutvikling og handler om alt det en ikke kan formalisere gjennom prosedyrer og rutiner (Tinmannsvik, 2008).

3.2.1 Rapporterende kultur

Rapporterende kultur vil si at man klarer å overbevise folk om viktigheten av å rapportere hendelser og nesten-ulykker, også når det er dem selv som står bak hendelsen. Det må skapes et klima hvor ledelsen handler på de rapportene som kommer, og hvor disse rapportene er ønsket for å bedre sikkerheten. Dersom dette ikke skjer vil ikke folk bry seg med å rapportere. I tillegg må ansatte ha tillit til at de reaksjonene og tiltakene som kommer i kjølvannet av rapporten er rimelige. Å rapportere hendelser skal ikke resultere i at en selv eller kolleger kommer i urimelige problemer. Reason (1997) sier det er sterke krefter som motarbeider rapportering. Dette er den ekstra arbeidsinnsatsen med å skrive, skepsis til hvordan informasjonen forvaltes, ønsket om å glemme at hendelsen inntraff og ikke minst manglende tillit og frykt for straff. Dette stiller krav om frihet fra sanksjoner så langt som mulig, det krever konfidensialitet og anonymitet, skille mellom de som gransker og de som utøver sanksjoner og rask, nyttig, tilgjengelig og fornuftig feedback til den delen av virksomheten som rapporterte. I tillegg må metoder for rapportering være enkle. Utfordringen er å sikre at avviksrapporteringer er så fullstendige som mulig. Det vil være enkelt å utelate og kamuflere viktige sider ved hendelsen som kan være av avgjørende betydning for sikkerhetsarbeidet.

3.2.2 Rettferdig kultur

En rettferdig kultur handler om at medlemmene i organisasjonen stoler på at de får en rettferdig behandling hvor straff står i forhold til forseelse. I den rettferdige kulturen straffes ikke alle usikre handlinger, men den kan heller ikke la alle hendelser passere uten noen form for reaksjon.

3.2.3. Fleksibel kultur

Den fleksible kulturen handler om at organisasjoner evner å omstille seg raskt i forhold til endrede forhold. Systemet en opererer er underlagt nøye analyser både i feilfri drift og etter hendelser har inntruffet. Feil rapporteres, standardprosedyrer evalueres og forbedres, man forebygger uønskede hendelser uten at dette hemmer initiativ og skaper rigiditet, og man holder øye med hverandre uten at dette hemmer tillit og autonomi mellom de involverte. Når en uønsket hendelse inntreffer flater hierarkiet i arbeidsprosessen ut. Man går over fra et sentralisert hierarkisk styre til et flatt desentralisert modus hvor kompetanse definerer rollen i prosessen, heller enn formell rang. Dette krever trening, forestillingsevner, erfaring, historier og fortellinger. I dette ligger en evne i organisasjonen til å sørge for at medlemmer bidrar til fleksibiliteten gjennom å ytre seg, dele erfaringer og bygge fellesskap.

3.2.4. Lærende kultur

Lærende kultur handler om å observere, reflektere, fortolke, skape og handle i den situasjonen man er. Disse prosessene må være tilstede i organisasjonen, og brukes for å sikre at erfaringer formidles og kan skape læring i hele organisasjonen. Ansatte i en lærende kultur har evnen til å lære, og de stiller kontinuerlig spørsmål ved egen praksis og egne samhandlingsmønstre. I velinformerte organisasjoner er det rom for dialog og kritisk refleksjon rundt egen praksis. Folk har respekt for hverandres kompetanse, og det er vilje til å dele og videreutvikle kunnskap (Ptil, online).

Fenomenet sikkerhetskultur har vært omtalt i forskningslitteraturen ganske lenge, men forskningsinnsatsen har vært fragmentert, uten felles teoretisk tilnærming og forståelse. Det finnes mange modeller og teorier, men det er gjort lite for å verifisere dem gjennom empirisk forskning, dvs. å demonstrere at det man hevder er god sikkerhetskultur virkelig betyr noe for sikkerheten i virksomheten (Sten, Fjerdings 2003).

3.2.5 Behaviour Based Safety (BBS)

En utvikling man ser i sikkerhetstenkningen i mange oljeselskaper i dag er at fokuset mot individuelle feilhandlinger øker.

Behaviour Based Safety - Adferdsbasert Sikkerhet på norsk (heretter BBS) har sitt utspring i industripsykolog – miljøer i USA tilbake på 1960 – tallet (Engen, Lindøe 2008). DuPont, et stort amerikansk selskap med lang historie innen industri, fremstår i dag som en sentral aktør i en hel rekke markeder, blant annet kommunikasjon, sikkerhet og beskyttelse (DuPont, online). De var tidlig ute med BBS og driver konsulentvirksomhet innen dette feltet. Etter hvert har det kommet mange konsulentselskaper til innen dette fagfeltet. Det som imidlertid er likt for alle disse aktørene er deres vektlegging av individuelle feilhandlinger som årsak til ulykke. DuPont mener å ha dekning for å si at 96 % av alle skader kan forklares med individuelle feilhandlinger (Ryggvik 2008). Sikkerhetsnivået er ifølge oljeselskapene blitt så høyt det kan bli gjennom organisatoriske og teknologiske tiltak at man nå er nødt for å rette fokus mot disse individuelle feilhandlinger (Engen, Lindøe 2008).

Dette viser seg i Statoils Kollegaprogram, hvor man vektlegger sentrale verdier som omtanke, etterlevelse og dialog som barrierer mot ulykker (Engen, Lindøe 2008) og i Halliburtons og Transoceans Colours – program hvor man typologiserer de ansatte og illustrerer deres personlighet med fargekoder eller forskjellige konnotasjoner til dyreriket for å synliggjøre hvilken personlighet hver enkelt har. Er man risikovillig, forsiktig, stillferdig osv. Dette ligger til grunn for å gi den enkelte ansatte den behandlingen denne trenger – "treat people as they *need* to be treated" - basert på hvilken type en er. Felles for disse programmene er at de legger vekt på at den enkelte ansatte skal være oppmerksom i forhold til andres feilhandlinger, og korrigere disse. Hvorvidt handlingen er forårsaket av for eksempel mangler ved utstyret, eller prosedyreverk som er utdaterte adresseres ikke. Disse BBS - systemene blandet med belønningssystemer, tvangsmetoder og straff er alle en del av systemet som skal bidra til stadig bedre sikkerhet (Ryggvik 2008).

I oljevirkosomheten har det nærmest blitt et ideal å uttrykke de fleste forhold kvantitativt. Uttrykket "Bare det som blir målt, blir gjort" har bokstavelig talt blitt en sannhet (Haukelid 2001). BBS - systemene har en rekke funksjoner, blant annet overvåkning av systemet, kvantitativ innsamling av data og identifisering av kritiske handlinger (Engen, Lindøe 2008). Slike kvantifiseringer kan fungere vel og bra ved tekniske analyser, men kan være

problematiske når det gjelder menneskelige og organisatoriske forhold. Problemet med en slik tankegang er en overfokusering på lett målbare faktorer på HMS - området, der man glemmer eller overser det som ikke så lett lar seg måle. Resultatet er ofte en ensidig fokusering på noen få områder (Haukelid 2001). Ankepunktet mot disse systemene er at de leder til jakt på syndebukker, har sterkt fokus på direkte årsaker og ikke på bakenforliggende organisatoriske og teknologiske årsaker (Engen, Lindøe 2008).

Sikkerhetskulturen er avhengig av en sterk og bred forankring i arbeidsmiljøet (Reason 1997). Sikkerhetskultur er basert på tillit og en aktiv søken etter mulige farer i miljøet. Rapporteringskulturens vellykkethet er nært knyttet til hvordan organisasjonen håndterer skyldfordeling og straff (Reason 1997). Sikkerhetsarbeidet kan svekkes gjennom belønningssystemer for feilfri produksjon. Dette kan undergrave motivasjonen for å rapportere. De hendelsene man rapporterer opptrer kanskje hyppig, lar seg enkelt avdekke og har de minst alvorlige konsekvensene. Latente forhold forblir i systemene og utløses av en aktiv feil fra en ansatt i den spisse ende på et gitt tidspunkt (Perrow 1984).

3.3. SIKKERHETREGULERING

Regulering av samfunnsaktiviteter er nødvendig for å beskytte samfunnet og mennesker mot uønskede konsekvenser av en gitt aktivitet. I tillegg til å begrense aktiviteter skaper reguleringen også muligheter gjennom å definere rammebetingelser (Baldwin, Cave 1999). OSH - reguleringen faller inn under et slikt resonnement. Men utviklingen i markedet gjør at reguleringen myndighetene utøver i større og større grad flyttes fra sentrale myndigheter til selskapene.

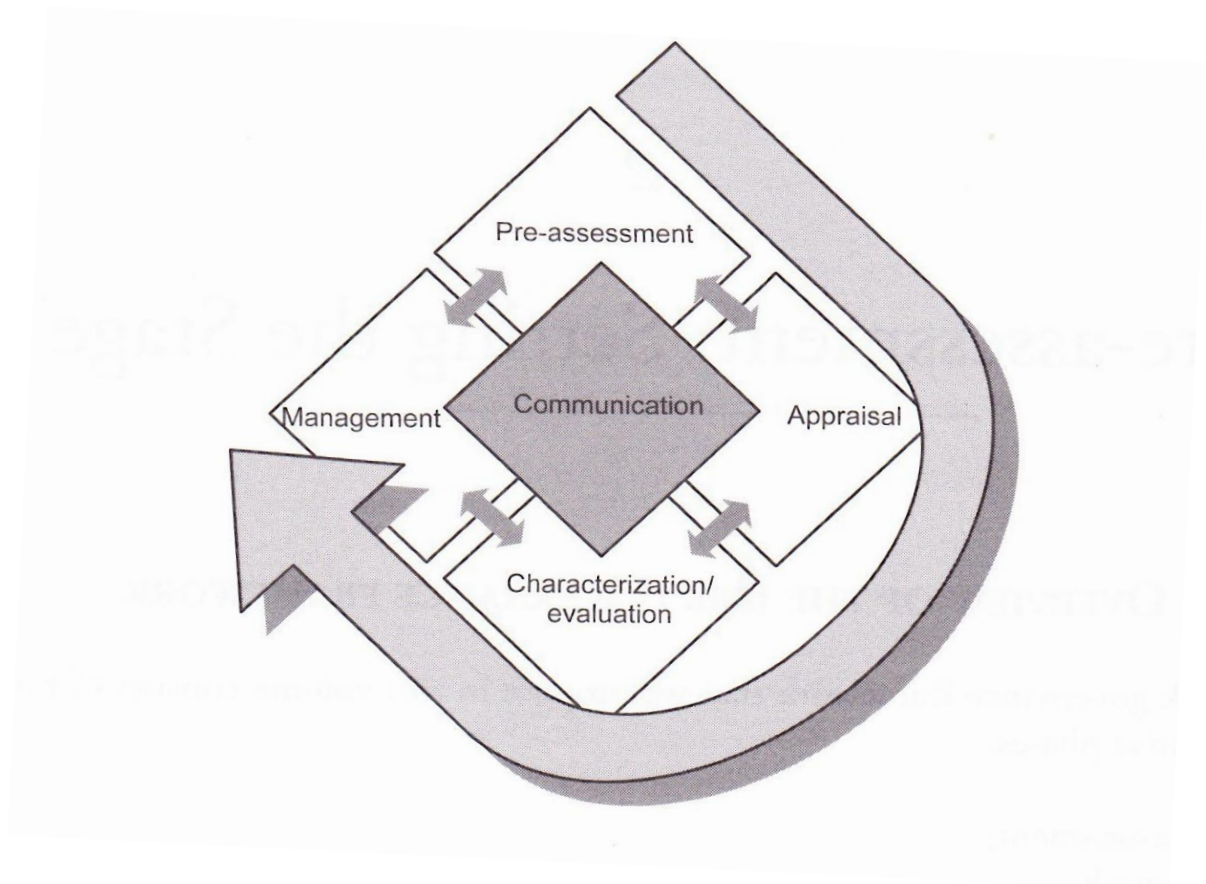
"This decentring of the state involves a move from the public ownership and centralized control to privatized institutions and the encouragement of market competition. It also involves a move to a state reliance on new forms of fragmented regulation, involving the existing specialist regulatory agencies of state but increasingly self – regulating organizations, regimes of enforced self – regulation..." (O. Renn,).

Sikkerhetsregulering denne forbindelse skal forstås som:

"å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en

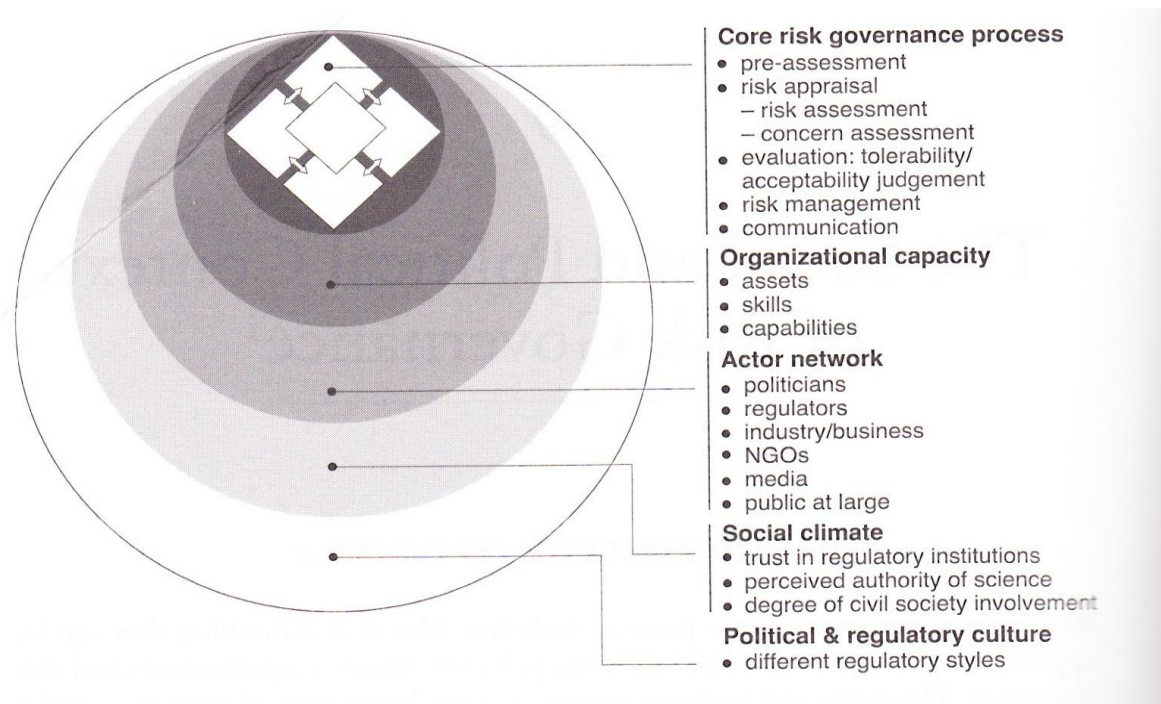
velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet og å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet” (AML § 1-1).

Dette er målsetninger satt av norske myndigheter for det norske arbeidslivet. Men som en kan lese av ordlyden er den ikke konkret på hvordan disse målsetningene skal nås. Dette er en konsekvens av de endringene globaliseringen har ført med seg for sikkerhetsreguleringen. Myndighetene skaper rammer for virksomhetene, og virksomhetene selv normerer og setter standarder gjeldende for deres virksomheter. Denne normeringen har utgangspunkt i hva som er godt nok og hva en blir enige om i standardiseringskomiteen hvor sentrale aktører er representert. Dette er sentralt i det Renn kaller for Risk Governance. På det globale nivå består governance av en horisontalt organisert struktur av funksjonell selvregulering som involverer stat og ikke – statlige organisasjoner. Disse inngår bindende avtaler uten at de er underlagt en overordnet myndighet. Risk governance strekker seg ut over det en ser som kjernen i risikoreguleringsregimer, risikovurdering, - styring og – kommunikasjon. Altså interne prosesser i virksomhetene. Det krever hensyn til legale, institusjonelle, sosiale og økonomiske forhold og involvering av aktører og interessenter. I nordområdene vil dette involvere oljeselskaper, russiske myndigheter, opinionen og NGO`er. Renn illustrerer risk governance med en modell som her fremstilles i to deler. Den første illustrerer kjerneprosesser, den andre illustrerer de forhold som omslutter beslutningsprosessene.



Figur 3 hentet fra O. Renn, 2008

Kommunikasjon er kjernen i risk governance (figur 3). Denne involverer fem deler som er avgjørende for god governance. Dersom en ser på de fire omkringliggende faktorene denne modellen synliggjøres de to største utfordringene gjennom de to faktorene som utgjør den horisontale aksene; å generere kunnskap om risiko, og bestemme seg for hvordan risiko skal dempes, kontrolleres og håndteres og gjennom den vertikale aksene som uttrykker den blanding av viten og verdier som må ligge til grunn for de beslutninger en fatter. Utenfor denne umiddelbare beslutningstakingen er det forhold som er med og preger prosessen. Disse fremgår av figur 4.



Figur 4 hentet fra O. Renn, 2008

Dette vil være organisasjonens egen kapasitet og evner til å følge opp beslutningen, hvilke aktører og interessenter som har interesser i beslutningen, også i betydning av å måtte ta del i eventuelle uheldige konsekvenser beslutningen må ha. I tillegg er beslutningen preget av det sosiale klima den fattes i og det reguleringsregimet som ligger til grunn i det aktuelle tilfellet. Det norsk – russiske samarbeidet, dersom dette blir en realitet, vil være et overnasjonalt samarbeid mellom industrien i de respektive land. Risikostyringen vil være preget av politisk og regulativ kultur i det reguleringsregimet hvor utformingen av de fem kjerneprosessene finner sted.

3.3.1. Økonomisk globalisering

Økonomisk globalisering har konsekvenser for både nasjonal og internasjonal politikk og muligheten for politisk styring (Claes m.fl 2006). Den politiske globaliseringen kjennetegnes av tre delprosesser. Det handler om å skape en hegemonisk global orden, utvikle multinasjonale, overnasjonale og andre internasjonale instanser på globalt nivå og spredning av demokrati og menneskerettigheter til det nasjonalstatlige nivå på hele kloden (Claes m.fl 2006). Det sistnevnte er en utfordring i petroleumsindustrien. Posisjoner i internasjonalt oljemarked har vært vanskelig å etablere uten samtidig å fremme udemokratiske verdier i form av korrupsjon eller annen støtte til totalitære regimer. Å fremme menneskerettigheter fremstår som sentralt når ILO ble opprettet i 1919 (ILO, online). Den grunnleggende

motivasjonen var av humanitær karakter. Arbeidsforholdene for et økende antall arbeidere på verdensbasis ble i stadig større grad uakseptable (ILO, online).

3.3.2. Teknologeutvikling

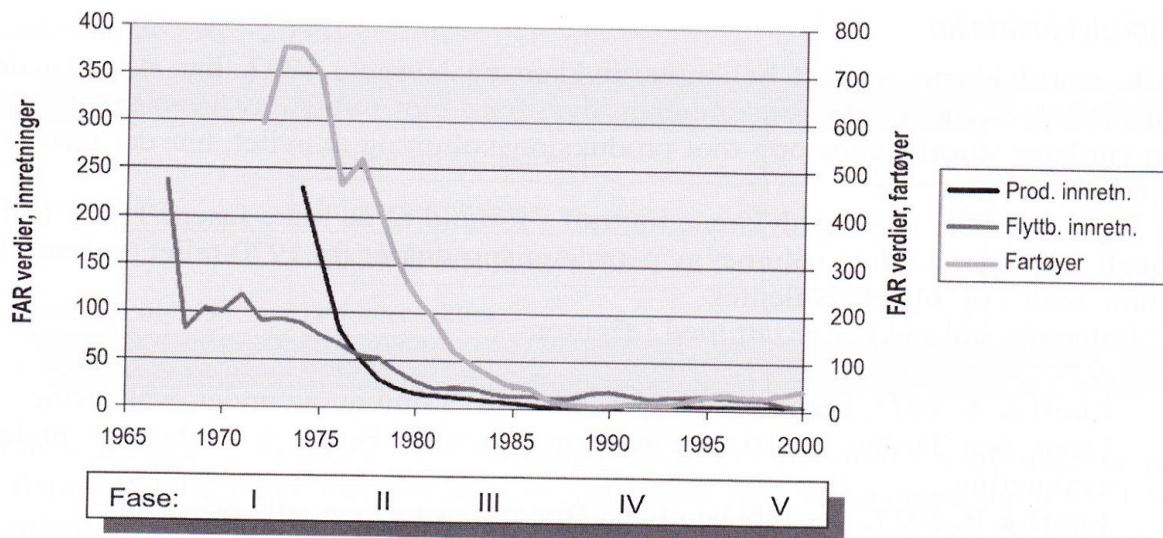
Teknologeutviklingen har vært enorm de siste 20 årene. Mangel av et effektivt globalt reguleringsnivå og deregulering av markeder har ført til at sikkerhetsstyring, både som utvikling av systemer og overvåkning gjennom selvregulerende mekanismer, er flyttet over til selskapene. Store deler av dette er basert på standarder utviklet av selskapene som skal bidra til redusere kostnader i tilknytning til vedlikehold og utvikling av teknologi. Dette er utfordrende for selskapene da det knytter seg stor usikkerhet til teknologioverføring. Dette fører til at samfunnet som helhet er mer utsatt for konsekvensene av teknologiske feil (Olsen, Lindøe 2009). Selskaper har forgreninger til mange deler av kloden. Det er forskjeller i hvordan sikkerhetsreguleringen fremstår i lov og hvordan dette praktiseres fra land til land. Lindøe og Olsen sier: "globaliseringsprosesser bidrar til hardere konkurranse innen nær sagt alle forretningsområder, gjør flytting av produksjon enkel og bidrar til en kontinuerlig søken etter det "optimale" reguleringsregimet. Nasjonale myndigheter tillegger virksomhetene ansvar for sikkerheten gjennom funksjonelle krav. Prosessene som foregår skaper utfordringer for sikkerheten både for ansatte og for omgivelser (Lindøe, Olsen 2009).

For Norges del har arbeidsmiljøloven definert helse, miljø og sikkerhet (HMS) som et ledelsesansvar, og disse delene av arbeidslivet skal være preget av systematisk arbeid gjennom internkontroll (IK) i virksomheten, og tilsyn fra myndighetene. IK handler om at det skal være etablert systemer i virksomheten som sikrer systematisk overvåkning og kontroll med prosesser og arbeidsmiljø. Samtidig har arbeidstakeren på sin side rettigheter og plikter til deltakelse i prosesser som angår deres sikkerhet. Regulering av norsk arbeidsliv er basert på en erkjennelse av at full styringsrett til eierskapet i virksomheter ville føre til ensidig fokus på profitt, og farer for arbeidstakere (Ryggvik 2008).

3.3.3. Press mot reguleringsregimer

Et reguleringsregime som styrket arbeidstakermedvirkningen og som preges av funksjonelle krav har skapt forutsigbarhet og vært et betydelig bidrag til sikkerhetsnivået i norsk petroleumsindustri. Dette viste seg også i den tiden da de utenlandske selskapene på norsk sokkel først kom i kontakt med Arbeidsmiljøloven. Motstanden var stor (Ryggvik,

verneombud, kollektivet og sikkerheten), men det viste seg etter hvert at antallet alvorlige ulykker falt kraftig på tross av at produksjonen nærmest tredoblet seg i perioden 1977-1987 (Lindøe, Olsen 2008)



Figur 5 hentet fra Lindøe, Olsen 2008

Sikkerhetsreguleringen foregår i et "regulatorisk rom" hvor forskjellige krefter utøver press mot myndighetene som regulator.

Sterkt kapitalistiske krefter vil fremme en regulering som lar markedet få fritt spillerom, og hvor det perfekte marked vil ordne opp gjennom egne mekanismer. Dette kan være forsikringsordninger og mekanismer i markedet hvor "dårlige" selskaper vil gå konkurs. Dette betyr at markedet vil kunne regulere seg selv, og de som ikke evner å drive "feilfritt" forsvinner. Med dette følger at arbeidsplasser forsvinner. Dette har uønskede konsekvenser, samtidig med at manglene ved sikkerheten som leder opp til en stor ulykke og et selskaps konkurs over tid har fått utøve alvorlig risiko overfor de som arbeider der.

Den andre pressgruppen er opinionen. Hva innbyggere mener om gitte tema har betydning for regelverksutviklingen. Demokrati er folkestyre, og representanter i Storting og i andre lands parlamenter, taler "vår" sak. Fordeling og prioritering av begrensede goder er kjernen i politikk, og de sterkeste røstene vinner ofte frem.

Det tredje er press som utøves fra interessenter. Sterke næringsinteresser møter ofte sin motstander i NGO'er eller interessenter som rammes direkte av selskapers aktivitet. I denne

sammenheng handler det om organiserte interessegrupper som fra hver sin kant, eller med hver sin agenda presser på myndighetene for å fremme sine synspunkter (Hood m.f. 2001).

Det betyr at maktforholdene mellom disse aktørene kan variere i forskjellige reguleringsregimer. For Norges del kan man si at oljevirkosomhet er en risiko for mennesker og miljø, men godene vi skaffer oss gjennom oljerikdommen veier opp for ulempene, gitt at alvorlige hendelser unngås. Dette har konsekvenser for hvordan man håndterer risiko i virksomhetene. Forskningsstiftelsen Fafo viser til at sikkerhetsutfordringer i oljesektoren løses gjennom forskning og utvikling, kompetanse, teknologi, rutiner og prosedyrer, sterke krav og pålegg, offentlig tilsyn, avtaler mellom partene, økonomiske ressurser og partssamarbeid. Mye av dette er sentralt i risk governance, der for eksempel partene vil kunne utfylle hverandre i forhold til verdier som hører til i beslutningsprosessen.

Det norske regimet ble etablert med sterkt fokus på arbeidstakeren. Myndighetene la til rette for arbeidstakerens sentrale roller i norsk arbeidsliv gjennom å pålegge virksomheter å etablere VO og AMU. De erkjente at disse organene måtte være fundamentert i sterke fagforeninger, og la til rette for dette.

Russisk arbeidsliv har inntil ganske nylig vært preget av at arbeid skulle være til nytte for staten. Arbeid handlet om å sikre at myndighetene hadde tilgang til nødvendige ressurser. Teknologit utvikling for å gjøre virksomhetene tryggere for menneske og miljø var ikke i fokus i tiden før og like etter oppløsningen av sovjet – staten (Fodchenko 2009).

3.4. Standarder

Standard er definert som:

A document, established by consensus and approved by a recognized body, that provides, for common and repeated use, rules, guidelines or characteristics for activities or their results, aimed at the achievement of the optimum degree of order in a given context (Brunsson).

3.4.1. Standardens intensjoner

Standarder skal sikre at en virksomhet er i henhold til lover og regler, enten det er arbeidsmiljø, produksjonsprosesser, kvalitet eller krav knyttet til utslippsmengder til ytre

miljø. International Organization for Standardization (ISO) sier at standarder hjelper myndighetene gjennom å bidra med teknologiske og vitenskapelige fakta som støtter HMS – regulering. For selskaper bidrar standarder til like forutsetninger for konkurranse i et internasjonalt marked gjennom å fjerne teknologiske barrierer. Gjennom bruk av standarder kan handelsavtaler inngås på tvers av landegrensene (ISO online). De er i motsetning til lover i utgangspunktet ikke juridisk bindende, men underlagt funksjonelle regelverk gis de juridisk kraft. De har en evne til å bli tatt i bruk på bred front, dersom de overbeviser aktører om at de har positive konsekvenser for dem (Brunsson 2005). Standarder bidrar til orden i en globalisert verden hvor handelsbarrierer bygges ned, handelssamarbeid og fellesmarkeder utvikles, og hvor suverene nasjoners regulering av indre anliggender i større og større grad presses av globale krefter som multinasjonale konsern og deres kapital.

Verdens stater er avhengige av utenlandske investeringer for å sikre arbeidsplasser og skatteinntekter, og et for rigidt reguleringsregime vil miste investeringer, dersom det fører til behov for omfattende investeringer i virksomhetene. Standarder eksisterer i fravær av et globalt myndighetsorgan (Brunsson 2005). Selv om standardene skaper orden på sentrale områder, skaper de også utfordringer for myndigheter i alle land. Standardene har stor innvirkning på regulering av samfunnslivet. Standardene finner sin plass som retningslinjer underlagt formelle lovverk, som NORSOK underlagt petroleumsloven. De utgjør et sett anbefalinger for hvordan man skal oppfylle de krav som forskriftene stiller (Ptil online).

3.4.2. Standardens kraft

Standarder fremstår som frivillige å følge, men dersom de er ønskelige av mange sørger et tett samspill mellom markeder for at de tvinger seg gjennom på nasjonalt nivå. På den måten kan regulering etter standarder bli en udemokratisk prosess (Brunsson 2005). Med det menes at faktiske beslutninger ikke fattes av folkevalgte, men av organer utenfor stemmegivers rekkevidde. Når standarder er knyttet til prosedyrer og oppgaver er standardiseringsorganets ansvar enda mindre.

Standardene er konsensusbaserte løsninger virksomheter har blitt enige om. De sørger for at minimumskrav sikres, gitt at det er vilje fra ledelsens side, og at dette verifiseres av en

uavhengig tredjepart, et sertifiseringsorgan. For ledelsen i et selskap kan ervervelse av en anerkjent standard gjøre ansvaret lettere å bære.

Det er usikkerhet knyttet til teknologioverføring innen petroleumsaktivitet. Utviklingen går raskt fremover, og løsninger er gjerne tilpasset sine omgivelser over tid. Dersom en slik løsning overføres til en annen kontekst, kan dette true sikkerheten (Olsen, Lindøe 2009).

Der hvor standarder har blitt etablert vil det være vanskelig for nye tanker og innovasjon å finne sin plass (Brunsson 2005). På den måten fungerer standarder som hemmende, enten det er knyttet til kvalitet på prosesser, eller knyttet til behov for teknologisk endring.

Konstruksjoner og innretninger basert på en gitt standard som fungerer ett sted er ikke gitt å fungere i en annen sammenheng (Olsen, Lindøe 2009). Det er mange årsaker til at man overfører standarder fra en kontekst til en annen. Sentralt i dette står kostnader ved utviklingen av standarder, og at de er svært tidkrevende å utvikle (Brunsson 2005). Det kan ta opp til 7 år å utarbeide en standard. For noen virksomheter er kanskje ikke tidsaspektet viktig, men for andre vil dette skape et kontinuerlig gap mellom standardutviklingen på den ene siden og beste teknologi eller løsning på den andre.

Videre sier Brunsson (2005) at normative miljøer, som profesjoner eller yrkesgrupper, kan oppleve at standarder etableres i virksomheten mot deres ønsker. I ytterste konsekvens er det ikke harmoni mellom den oppgaven som skal utføres og de føringene standarden legger til grunn, og man kan oppleve at standarden innføres med mål om å tekkes utenforstående (Brunsson 2005). Disse utenforstående kan være myndigheter eller handelspartnere, opinionen eller investorer.

Der reguleringen på nasjonalt nivå er lovfestet, og basert på en grunnleggende antagelse om at det er feil med markedet som en er forpliktet til å beskytte innbyggerne mot (Baldwin, Cave 1999) er standarder kun anbefalinger en organisasjon gir, uten at den innehar en hierarkisk eller demokratisk maktposisjon. Brunsson (2005) sier at alle kan sette standarder, men utfordringen er å få andre til å følge dem. Det er svært krevende å overbevise andre om det en selv mener er verdt å følge. Dette gjør at det er relativt få organisasjoner i global sammenheng som etablerer og evner å sette sine standarder ut i livet. Disse er til gjengjeld store og har sterk innvirkning på virksomheter over hele kloden. Man kan trekke frem ISO og

CEN (Comitè Européen de Normalisation) som to store standardiseringsselskaper.

Standardisering ble opprinnelig finansiert av selskaper som gjennom komiteer ville danne felles plattform på gitte områder. Dette var en krevende prosess tilbake på 1940-tallet da standardiseringen tok til.

Innen enkelte virksomheter har man etablert egne standarder. Petroleumsaktiviteten på norsk sokkel for eksempel er sterkt preget av standarder. NORSOK - standardene ble først utviklet av den norske petroleumsindustrien sammen med myndigheter og underleverandører på midten av 1990-tallet for å ivareta tilfredsstillende sikkerhet, verdiskaping og kostnadseffektivitet ved utbygging og drift. Denne standarden revideres når det er nødvendig, og er innbakt i det norske petroleumsregelverket. NORSOK - standardene er i størst mulig grad basert på anerkjente internasjonale standarder med nødvendige modifikasjoner for å tilpasse dem norske forhold (NORSOK STANDARD A – 001 revidert 2005). Brunsson (2005) sier man kan dele standarder inn i tre kategorier: Det er de som sier hva vi gjør, for eksempel relatert til organisatoriske prosesser. At vi har etablerte systemer for å overvåke arbeidsmiljø og at vi samler data og lærer av feil. Hva vi har, for eksempel fokus på produksjonsprosesser som gjør at sluttproduktet vårt tilfredsstillende et kvalitetskrav som igjen kan være knyttet til bruk av miljøvennlige fargetilsetninger, gjenvinning av overskudd fra fargeprosessen og så videre. Den siste kategorien handler om hva noe er. Dette kan være et redskap, type organisasjon og klassifikasjonssystemer.

Felles for alle standarder som slår inn i virksomhetene med tyngde er at de er laget av "anerkjente organer". Det er mange slike innenfor en rekke områder, og etter hvert har man etablert standarder også for OSH.

3.4.3. OHSAS 18001

OHSAS 18001 er standard som tar mål av seg å sikre helse og sikkerhet relatert til arbeidsmiljø. Det stilles en rekke krav til ledelsen i virksomheten knyttet til en politikk for sikkert arbeidsmiljø tilpasset bedriften. Identifisering av risiko og lovfestede krav til sikkert arbeidsmiljø. Mål, planer og programmer som sikrer løpende forbedringer. En aktiv bedriftsledelse som kontrollerer arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, overvåking av systemets prestasjoner når det gjelder helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, og løpende gjennomganger, evalueringer og forbedringer av systemet (DNV online).

Denne standarden retter fokus mot sentrale elementer i et IK – HMS – systemet man kjenner til fra tidligere, blant annet gjennom krav til systematikk, løpende forbedringer og defineringen av klart lederansvar.

Det er verdt å merke seg at denne standarden spesifikt tar for seg **arbeidsmiljø** (OSH), og ikke alle sider ved helse, **miljø** og sikkerhet (HMS). Dette er blant annet overholdelse av lovkrav, overvåkning og kartlegging av systemets tilstand samt å skape grunnlag for læring av feil internt i virksomheten som bidrar til at sikkerheten blir bedre.

I et åpent marked ser en at felles løsninger, felles forståelse og like plattformer er viktig for å koordinere samkvem mellom selskaper og mellom selskaper og nasjoner. Standarder er i mange tilfeller et kompromiss mellom de partene som er satt til å utvikle disse (Brunsson 2005). Hva som er godt nok eller sikkert nok blir bestemt av deltakerne i utviklingen av standarden. Dette er viktig spesielt hva angår standarder som er av stor betydning. For eksempel standarder knyttet til høyrisikoindustri. De som enkelt lar seg implementere og møter lite motstand er gjerne de som er minst viktig (Brunsson 2005). OHSAS 18001 er i bruk i Norden. Den er anvendelig og dekker langt på vei de sentrale punkt i lovgivningen. Den er som andre standarder et produkt. Det er utviklet av noen, og den er kostbar dersom virksomheten skal sertifiseres. Dette gjøres av uavhengig tredjepart, et sertifiseringselskap. Et sentralt punkt for virksomhetene er at det skal gi konkurransefortrinn. Bruk av standarder fremmer konkurransekraften og gjør virksomheten interessant for samarbeidspartnere. Det gir signaler om at man er en seriøs aktør. Men samtidig er det viktig at dette ikke bare blir diplomer på veggen, men at det uttrykker seg i oppriktig lederengasjement og sterk prioritering. Dersom dette ikke er til stede vil overvåkning og kartlegging av risiko, mål, planer og programmer for kontinuerlig forbedring av virksomhetens arbeidsmiljø måtte konkurrere med andre mer presserende prioriteringer i virksomheten, som kostnadsutt og investeringer som fremmer produksjonen og konkurranseevne. Dette kan etterlate seg mangler på sikkerhetsområder i virksomhetene. Dette virker særlig relevant for petroleumsindustrien. Teknologien utvikler seg raskt, selskaper er svært aktive over store deler av kloden og kostnader knyttet til konstruksjon og teknologiutvikling kan være svært høye.

Standarder er generelle råd fra en part til de mange andre. Målet med denne standarden er å etablere en OHS – ledelsessystem hvor en skal arbeide for å fjerne eller redusere risiko for ansatte og andre parter i forretningsvirksomheten. Den ligger til grunn som en forsikring om at selskapet driver i samsvar med dens uttalte mål knyttet til arbeidsmiljø og selskapet må kunne synliggjøre dette overfor andre. Den skal skape grunnlag for kontinuerlig forbedring og vedlikehold av OHS – ledelsessystemet og fremme bevissthet omkring de mål og uttalelser selskapet har fremmet knyttet til dets fokus på arbeidsmiljø. Til sist skal dette systemet gjennomgå en sertifiseringsprosess gjennomført av en uavhengig tredjepart (<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm>)

Det er opp til disse andre å bruke standarden eller ikke. Brunsson sier: ...*“Studies show that the creation of standards can seldom be seen as as a natural and straightforward or harmonious process. Rather, many factors are important: which actors are able to participate or allowed to do so, how the decisionprocess are designed, and so on”*, og videre: *“Technological development is not linear, **nor does it mean that the best standard wins**”* (2005).

Standarder kan være av stor strategisk betydning for selskapene. De store industrikonsernene er ofte representert i standardiseringskomitèene. Dette gir dem god anledning til å fremme sine løsninger. For selskapene er det en fordel om deres løsning blir etablert som standard. Dette gir konkurransefortrinn sammenliknet med andre, fordi omlegginger i produksjonsprosessene er svært kostbare. Dette kan bidra til å styrke de store selskaperes posisjon som premissleverandører. Dette kan ha uheldige konsekvenser, som at mindre selskaper ikke klarer å bære kostnadene ved større endringer i produksjonsprosesser, og at gode løsninger ikke når frem i utviklingen.

Funksjonelle lovkrav vil i mange tilfeller referere til standarder, og selskaper som ikke er i overensstemmelse med disse vil kunne bli stilt ansvarlig i retten for ikke å ha gjort det som er *“reasonably practicable, eller “beste praksis”* (Kirwan ,Hopkins, Hale, 2002). På den måten kan standarder være anvendbare i juridisk sammenheng. Men som Brunsson sier; Det er ikke gitt at den beste standarden har vunnet frem. Dette kan ha uheldige konsekvenser knyttet til det juridiske.

3.4.4. ILO – standarder

Standarder for arbeidslivet er etablert av ILO gjennom mange år. Standardene er i stor grad det vi i norsk arbeidsliv tar for gitt. Man skal ha rett til å organisere seg, det er krav til bærekraft gjennom trepartssamarbeid, ordnede lønnsforhold, permisjonsordninger, arbeidstidsbestemmelser og sikkerhet for å nevne noe. Disse standardene har en sentral rolle i ethvert demokratisk land (ILO online).

3.5. Industrielle relasjoner

Relasjoner betyr i utgangspunktet at noe eller noen står i forhold til hverandre eller i sammenheng (<http://no.thefreedictionary.com/relasjon>). Relasjoner skapes gjennom fellesskap og gjensidig avhengighet. Markeder er basert på tilbud og etterspørsel, mennesker er avhengig av gjensidig interesse for å etablere relasjoner og utvikle disse. I denne sammenheng handler det om sammenfallende interesser mellom norske og russiske selskaper. Man skal dra vekslers på hverandres kompetanse, fordele fortjeneste, kostnader og risiko i virksomheten, og hvordan en skal nå felles mål knyttet til petroleumsproduksjon, HMS og arbeidsmiljø mv. i nordområdene. I tråd med den sterke konkurransen i markedet vil produksjonsmål kunne være enklere å enes om enn gode HMS – prestasjoner og et enhetlig godt arbeidsmiljø. Også på et overordnet nivå er det etablerte relasjoner mellom selskapene.

3.5.1. Association of Oil & Gas producers

The International Association of Oil & Gas producers (OGP) er en sammenslutning av oljeselskaper på globalt nivå. Det er etablert felles mål, visjoner og oppgaver for denne sammenslutningen. En skal fremme ansvarlig petroleumsaktivitet og sikre fortjeneste, fremme selskapenes interesser knyttet til regulering, kunne diskutere tema tilknyttet virksomheten, fremme HMS og Corporate Social Responsibility (CSR). Videre har OGP som mål å bedre folks oppfatning av næringen gjennom bedre systematisk HMS – arbeid og etablere ”beste praksis” for industrien (OGP online). Relasjonene som er etablert i OGP handler om å finne de løsningene som sikrer at det ikke blir uforholdsmessig store forskjeller i konkurransekraften mellom selskapene.

For nordområdenes del er det gjennom mange år etablert relasjoner mellom mennesker og grupper av mennesker i nordområdene. Blant annet gjennom kulturarrangementer (Barentssekretariatet) og utvekslingsavtaler for studenter (Høyskolen i Bodø).

3.5.2. Regionalisering

Regionalisering er sett som en del av globaliseringsprosessen, og bringer selskaper inn i relasjoner på tvers av landegrenser. Kjennetegn ved regionalisering er at den foregår innenfor geografiske og politisk avgrensede områder (Claes m.fl. 2006). Regionaliseringen skaper et marked, et produksjonsnettverk et samarbeidssystem eller et kulturuttrykk som omfatter en internasjonal region. Videre skaper dette økte transaksjoner innenfor regionen, og økt interaksjon mellom aktørene (Claes m. fl. 2006). Regionaliseringsprosesser kan oppstå fordi noen store selskaper investerer i regionen og skaper nettverk av aktiviteter (Claes m. fl. 2006) innen utvikling av prosjekt, operasjon, levering av tjenester, transport av produkter og så videre. Dette nettverket inkluderer forskjellige forvaltningsnivå og selskapene.

Det handler om regulering av virksomheten, tildelinger av konsesjoner, fordeling av verdier som tas ut, avtaler, strategier, motstridende interesser og så videre. I tillegg handler det om organisatoriske forhold i selskaper. Organisasjoner omstrukturerer og effektiviseres for å møte konkurranse. Beslutninger flyttes ut av den lokale sfære og inn i styrerom perifert fra der virksomheten foregår. Dette ser man i petroleumsselskapene som samler sin sentrale ledelse og kompetanse på ett hovedkontor og har lokale avdelinger i landet de opererer i.

3.5.3. Petroleumstilsynet om tverr – nasjonal organisering og utfordringer

Petroleumstilsynet (Ptil) har gjort en rapport på det de kaller tverr-nasjonal organisering av selskaper. Tverr – nasjonalisering er en konsekvens av internasjonaliseringsprosessen blant aktører i markedet. Markeder må dereguleres og åpnes for utenlandske aktører før tverr – nasjonalisering kan bli en realitet (Claes). I denne tar Ptil for seg sider ved denne prosessen som skaper utfordringer for det norske reguleringsregimet på NCS, noe som er overførbart til det norsk – russiske samarbeidet i nordområdene. I denne belyser de utfordringer som regionalisering av oljeselskapenes sentrale ledelse skaper i forholdet mellom selskapet og myndighetene i Norge.

Organiseringen av selskapet med ett regionalt hovedkontor, og nasjonale enheter, har som intensjon å rasjonalisere driften og øke utnyttelsen av kjernekompetanse. Dette er en organisasjonsstruktur en kan forvente at Statoil også vil etablere i nordområdene. Med dette følger en del uheldige konsekvenser, blant annet avstand mellom beslutningstakere i selskapet og ansatte i virksomheten. I tillegg etableres det avstand mellom selskapet og respektive myndigheter i den forstand at representanter for selskapet i Norge ikke er suverene beslutningstakere, men må søke råd hos regional ledelse. Dette kan prege samarbeidet med norske myndigheter (Ptil). Bekymringen er at beslutninger fattet på sentralt nivå skal influere negativt på sikkerheten på norsk sokkel, grunnet stor avstand mellom beslutningstagere og operatører i den spisse enden.

”Helhetlig forståelse av rapportering funksjonelt og personalmessig synes å være krevende og ikke enkelt å kommuniserer internt og eksternt” (Ptil). Videre kommer det frem at sentralisering av ledelsen og *”internalisering av roller for den enkelte skaper motstridende press mellom mange oppgaver”* i en sentralisert ledelse (Ptil). I tillegg er det vanskelig selv for ansatte å forstå rapporteringslinjer som dels er etter linje og dels etter funksjon. Uoversiktighet i denne forbindelse *”kan ha negativ effekt på informasjonsflyt og utvikling av felles forståelse omkring mål og oppgaver”* (Ptil).

Regionaliseringen skaper mer kompleksitet gjennom at grenseflatene mellom organisasjonsenhetene endres og arbeidsprosessene blir mer ekspertdrevne gjennom mer effektiv utnyttelse av spisskompetansen i selskapet (Ptil). Det blir store avstander mellom organisasjonsenhetene, og dette kan *”reduere muligheten for å utnytte lokal informasjon, kunnskap og kompetanse”* (Ptil). Måten selskapenes tverr-nasjonale organisasjoner fungerer på avhenger av en rekke uformelle aspekter og av kultur. Regionale modeller skaper utfordringer for reell arbeidstakermedvirkning i endring og utforming av styringssystemer og standarder, ifølge arbeidstakere (Ptil). Dette støttes av Hovden m. fl. som sier at utviklingen på NCS viser en utvikling hvor ledere i større grad retter oppmerksomheten mot ledelsessystemer for HMS enn mot tett dialog med verneombudene.

AML er tydelig på at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidsmiljøet er tilpasset mennesker slik de er, med alle sine svakheter (Ryggvik 2008). Dette er i tråd med James Reason (1997) som sier: *”All den tid mennesker er en del av moderne teknologiske systemer*

vil det forekomme feilhandlinger”, underforstått at systemene må være utformet slik at menneskelig svikt ikke gjør at systemet som helhet svikter. Samtidig er mennesket en viktig barriere mot uønskede hendelser (Hollnagel 2004). Det betyr at menneskelig prestasjon, eller den menneskelige faktor må vies stor oppmerksomhet i virksomhetene, da det er en naturlig feilkilde, men også en viktig barriere. Beslutninger fattet langt unna virksomheten truer partssamarbeidet (Ptil). I nordområdene knytter det seg usikkerhet til hvordan ledelsen plasserer seg i forhold til den spisse enden i virksomheten og hvordan viktige sider ved sikkerhetsarbeid konkurrerer om begrensede menneskelige ressurser. Ptil bekymrer seg for hvordan rapporteringsviljen vil påvirkes, hvordan svekket felles forståelse av mål og oppgaver kan svekke sikkerheten, og hvordan utnyttelse av lokal kompetanse og kunnskap kan reduseres som følge av sentraliserte ledelsesstrukturer.

4. METODE

Bakgrunnen for denne oppgaven er at man på NCS har oppnådd et høyt sikkerhetsnivå gjennom aktiv medvirkning fra arbeidstakere. Denne plikten og retten til medvirkning er lovfestet i AML. Statoil velges som eksempel fordi de gjennom snart ti år vært et internasjonalt selskap med interesser i mange land. De er en mulig eksponent for arbeidstakermedvirkning etter norsk modell gjennom dette engasjementet. Dersom norske prinsipper for sikkerhet skal finne sin vei til petroleumsaktiviteten på russisk sokkel kan Statoil spille en sentral rolle.

For å belyse problemstillingen gjennomførte jeg semi - strukturerte intervjuer med fire personer med tilknytning til norsk oljevirksomhet. To av disse var knyttet til fagforeningene i Norge, hvorav en var HMS – leder og en var tidligere fagforeningsleder med erfaring som styremedlem i Statoil. En hadde nylig gått av fra sentral stilling i Statoil, og en var historiker og forsker innen norsk oljehistorie. Dette utvalget er begrenset i størrelse, men har omfattende kunnskap om oljevirksomhet. Intervjuguiden besto i utgangspunktet av 47 spørsmål. Men etter det første intervjuet ble bruken av denne betydelig nedtonet. Åpne samtaler var mer nyttig. De åpne samtalerne gav informasjon basert på informantenes erfaringer og respektive roller og belyste mange sider ved norsk og internasjonal oljeindustri. De mest sentrale punktene var kultur, standardisering, forventede utfordringer i samarbeidet med russiske selskaper og hvordan internasjonaliseringen av Statoil har endret

selskapets kultur og sikkerhetskultur. Dette var en fordel både for min egen forståelse og for å belyse de kreftene som preger en globalisert industri.

Jeg har gjort dokumentstudie av russisk og norsk arbeidsmiljølov. Det er viktig å kunne si noe om likheter og forskjeller mellom norsk og russisk arbeidsmiljølov. Dette fordi disse ligger til grunn for arbeidsforholdene i respektive land i dag, og definerer forskjellige måter å løse arbeidsmiljøutfordringer på. De legger premissene for klimaet i forholdet mellom partene i arbeidslivet og deres roller i sikkerhetsarbeidet. En forståelse av russisk Labour Code (Labor Code of the Russian Federation of 31 december 2001) gir bedre forutsetninger for samarbeidet og for å finne felles gode løsninger for sikkerhetsstyringen.

I tillegg er det som viktig å være klar over hva som anses å være de største utfordringene for utenlandske selskaper i Russland. Hvordan fortøner russisk forvaltning seg? Hva er grunnleggende premisser i samarbeidet med russiske selskaper? Da knyttet til hvordan eierforhold skal være i virksomheter og hvordan for eksempel Statoil skal kunne bringe med seg prinsipper fra norsk arbeidsliv inn i russisk kontekst. Litteratur som belyser problemstillingen ble hentet fra Institutt for sjørett ved Universitetet i Oslo.

Jeg deltok også på årskonferansen i standardisering i Ptils lokaler den 29. april 2010. På denne konferansen ble standardisering i oljevirkomheten belyst fra flere perspektiver. Både myndigheter, industri og fagforeningen hadde innlegg.

Jeg har videre støttet meg på norske kilder som belyser russisk kultur og hvordan dette påvirker mellom – menneskelige og industrielle relasjoner mellom norske og russiske selskaper. Jeg mener grunnleggende syn på seg selv og omverdenen har betydning for hvordan både arbeidstakere som enkeltindivider og gruppe, og sentral ledelse stiller seg i forhold til å innrette seg når en utsettes for utenlandske impulser. Grunnet oppgavens begrensede omfang og det jeg mener er nødvendig å vite om de respektive arbeidsmiljølovene har jeg kun tatt for meg AML og Labour Code (LC), som er overordnede lover som skal ligge til grunn for arbeidslivets utforming. Jeg har bevisst avstått fra ytterligere fordypning i regelverk og forskrifter som utdyper lovgivningen. Jeg mener arbeidsmiljølovgivningen setter rammene for arbeidstakermedvirkning og hvordan denne skal etableres og praktiseres.

5. EMPIRI

5.1. Kultur i norsk – russisk kontekst

Russisk kultur er svært forskjellig fra vestlig kultur. Dette har vist seg ved flere anledninger hvor vestlige selskaper har gått inn i det russiske markedet gjennom joint ventures og opplevd at det har vært vanskelig. Erkjennelsen er at man ikke i tilstrekkelig grad har tatt høyde for kulturforskjellene. Dette ser også informantene med bakgrunn i norsk fagforening på som en stor utfordring i samarbeidet også knyttet til arbeidsmiljøreguleringen. Det knytter seg, ifølge norsk fagforening, usikkerhet til hvordan russiske arbeidstakere forholder seg til egen arbeidssituasjon. Med det menes hvorvidt de er aktive og engasjerte i eget arbeidsmiljø, eller temmet og tause. Hvor sterkt fagforeningene i realiteten står i Russland er man usikker på. Russisk fagforening har uttrykt at de har mye å lære av den norske.

5.1.1. Karakteristika ved russiske selskaper og arbeidstakere

Russiske selskaper innehar fortsatt en del karakteristika, verdier og filosofi fra sovjet – tiden. Den kommunistiske arven sitter fortsatt igjen. Gjennom sovjet – tiden var det ingen incitament for å gjøre ting bedre enn det planen for virksomheten tilsa. Folk arbeidet i sovjetsystemet, men fiksjonen gikk ut på at siden staten representerte deres interesser, så var det å jobbe for staten det samme som å jobbe for seg selv (Marks 2007). I dette ligger at russiske arbeidstakere ikke hadde oppmerksomhet rettet mot "seg selv" som individ i systemet, men snarere oppfattet at de hadde akseptable kår i arbeidslivet så lenge staten fikk det den etterspurte. Denne diametralt forskjellige oppfatningen russiske arbeidstakere har av egen rolle eller posisjon i arbeidslivet sammenliknet med norske kan prege samarbeidet mellom partene slik at felles kultur kan bli nesten umulig (Hønneland 2005) og (Haukelid 2001). Slik det russiske arbeidslivet var organisert var lite effektivt, men tilfredsstilte de kravene som ble satt. Man ser fortsatt dette i russiske arbeideres mangelfulle kundeorientering og mangel på fleksibilitet (Voldnes 2008).

Å skape en felles kultur vil kunne være en stor utfordring for norske og russiske arbeidstakere. Det vil ha innvirkning på sikkerhetskulturen.

Slik det fremstår i dag vil norske selskaper måtte etablere datterselskaper i Russland for å kunne delta med tyngde i leverandørindustrien til russisk sokkel. Med dette følger stor

utfordringer knyttet til juridiske aspekter ved russisk forretningsliv. Det er imperfeksjoner i de "legale og økonomiske spillereglene" i dagens Russland. Disse problemene er knyttet til privatretten, eiendomsretten og forretningsjus – samt håndhevelsen av denne (Nilsen 2003). For eksempel er vestlige eierinteresser i selskaper på russisk jord ikke spesielt godt beskyttet. Dette har vært synlig i forbindelse med etablering og drift av russisk-vestlige fellesforetak (joint ventures). Russiske myndigheter krever at 80 % av de ansatte skal være russiske. Den tyngden russisk kultur vil ha i virksomheten kan gjøre at norske arbeidslivstradisjoner vanskelig lar seg innføre. De forutsetninger som sikkerhetskultur legger til grunn kan være vanskelig å etablere. Felles forståelse og tillit er avgjørende, men funn tyder på at russernes tillit til utenlandske aktører generelt er liten, og at det er en oppfatning blant mange i Nordvest – Russland at norske selskaper ikke har levert det russerne har forventet. De har etterlyst norske investeringer lenge. Det er et inntrykk at de mange offisielle delegasjonene fra Norge som la forventninger om at utenlandsk (norsk) kapital skulle tilflytte en skadeskutt russisk landindustri ikke har bidratt i næringsutviklingen, men heller skapt frustrasjoner på russisk side (Nilsen).

Russerne er et svært stolt folkeslag. Denne stoltheten har sin bakgrunn i deres historie, arv og prestasjoner på en rekke områder. Denne stoltheten gir seg utslag i sjåvinisme som ofte kommer til uttrykk når man skal endre på ting i retning av det en gjør i vesten. En feil vestlige organisasjoner ofte gjør i Russland er å opptre etnosentrisk og gi inntrykk av at den beste måten å gjøre forretninger på er den vestlige måten, og at denne er overlegen den russiske praksis (Voldnes 2008). Dette understøtter de bekymringene som uttrykkes av fagforeningsrepresentantene. De mener veien å gå for å sikre god OSH – regulering i Russland er gjennom fagforeningene. Dette fordi en ikke kan gjøre noe med innholdet i LC, og fordi "vestlig" kontroll i russiske selskaper ikke er aktuelt for russerne. Det skal være et klart definert russisk eierskap (Fodchenko 2009).

Det er etablert samarbeid mellom norsk fagforening og ROGWU (Russian Oil and Gasworkers Union) som respons på nordområdesamarbeidet, og ROGWU erkjenner at den norske arbeidslivsmodellen er god. ROGWU er med sine 1,3 millioner medlemmer den dominerende inne petroleum. En informant sier at slike store og dominerende fagforeninger ikke nødvendigvis er en styrke. Også fagforeninger trenger konkurranse for å drives

fremover i "kampen" for sine rettigheter. Samtidig er det krefter i regimet og i folks oppfatning som må overvinnes. Gammel propaganda er fortsatt gyldig blant mange russere. Den "råtne" vestlige kapitalismen utbytter russiske ressurser, mener mange (Voldnes 2008). Der en i vesten tenker at vinn – vinn – situasjoner er ønskelige i relasjonen mellom forretningspartnere er russere mer opptatt av et null – sum – utfall.

5.1.2. Vestlige selskapers syn på russerne

Vestlige aktører har også i stor grad en tendens til å tenke stereotypisk om russerne og deres forretningsdrift (Voldnes 2008). Oppfatningen er at den er korrupt, og avtaler "er innledningen på en evigvarende forhandlingsprosess, ifølge informant. Hendelser de senere år gir inntrykk av at russiske selskaper har kastet partnere inn og ut av rettsaler. I tillegg har russiske myndigheter presset store oljeselskaper ut av felles prosjekter. Eksempler på dette er Telenor og Shell. Det vil derfor være nødvendig for samarbeidspartnere å lære mer om hverandres kultur.

Russerne har sterkt politisk ønske om å være selvforsynte og uavhengige av andre (Voldnes 2008). Sentralt når en er i forhandlinger med russerne er forståelsen av at mye gjøres gjennom nettverk og kontakter, mer enn gjennom statlige institusjoner. Dette betyr at man i Russland risikerer manglende gjennomsiktighet og åpenhet i prosesser, og at koblinger mellom forskjellige aktører kan skape sterke konstellasjoner som vanskelig lar seg påvise, men som kan styre viktige prosesser. Også prosesser knyttet til sikkerhetsregulering. Med det rette nettverket lar det meste seg løse, og dette er det viktig å være klare over (Voldnes 2008).

5.1.3. Beslutningsprosesser i Russland

I russiske virksomheter forblir beslutningsprosesser lukket for de fleste som er ikke direkte involvert i beslutningsprosessen. Dette ekskluderer arbeidstakerne. En av konsekvensene av dette er at russiske arbeidere i mye større grad ... (enn norske)... kan være avhengige av detaljerte instruksjoner fra sine overordnede (Mineev, Bourmistrov 2010). Dette er i motsetning til en av de viktigste momentene i AML i Norge; Beslutninger med betydning for sikkerheten skal være preget av dialog mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.

Fagforeningsrepresentantene jeg har snakket fremmer nettopp arbeidstakermedvirkningen som nøkkelen til en produksjonsprosess som tar inn over seg både sikkerhetsmål og profit.

Sterk styringsrett preger russiske selskaper. Russiske bedrifter bruker formelle styringssystemer for håndtering av tekniske risikofaktorer. Det er imidlertid få formelle verktøy som brukes for håndtering av ikke-tekniske risikofaktorer (Mineev, Bourmistrov 2010). Det gjør at menneskelige faktorer og deres relasjoner til systemet ikke er underlagt systematisk kartlegging og evaluering. Det betyr ikke at de ikke har andre former for evaluering, men at disse kan være av mer "reaktiv" karakter gjennom de komiteene og kommisjonene som etableres ved ulykker. De mangler det aktive kommunikasjonsleddet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som VO representerer i Norge. Ifølge undersøkelsen til Mineev og Bourmistrov tas markeds- og produktbeslutninger veldig ofte med utgangspunkt i intuisjon, erfaring og enkel logikk. Det kan føre til utfordringer særlig i situasjoner hvor erfaringsgrunnlag ikke foreligger. Dersom en overfører dette til beslutningstaking i russiske selskaper knyttet til risiko i produksjonsprosesser er dette urovekkende.

5.1.4. Rammevilkår

Bedrifter i Norge og Russland opererer i svært ulike omgivelser. De relativt stabile rammevilkårene i Norge må sammenlignes med rammevilkårene i Russland som er i kontinuerlig forandring. Det kan for eksempel forklare at langsiktig planlegging har mindre betydning i Russland, og at bedriftene der bygger «et forsvarssystem mot hovedrisiko» gjennom å etablere primær tilgang til de som representerer rammevilkårene, dvs. myndighetene og eksperter som kan gi fortolkninger (Mineev, Bourmistrov 2010). Slik sett blir alle beslutninger i russisk virksomhet ekspertdrevet mer enn kunnskaps- og erfaringsbasert. Metoder for risikohåndtering som fortsatt benyttes i dag, ble utviklet i planøkonomiens storhetstid (Mineev, Bourmistrov 2010). Da hadde staten ansvaret for produkt- og markedsrisiko gjennom for eksempel sentrale bestillinger, mens bedrifter konsentrerte seg om produksjon, teknologianvendelse og dermed primært håndtering av tekniske risikofaktorer. Selv om mange år har gått siden Sovjetunionen og planøkonomiens fall, er det fortsatt slik at endringsprosesser i enkelte russiske bedrifter skjer langsomt (Mineev & Bourmistrov).

5.1.5. Språk

Språkmessig er det også store forskjeller mellom vestlig (engelsk) og russisk som kan influere på den gjensidige forståelsen. Russisk verbal kommunikasjon er intens, og misforstås ofte av vestlige forretningspartnere som aggresjon og krangel (Bergelson ukjent årstall).

Cross-border cooperation between Norway and Russia is growing, and the geographic closeness combined with cultural distance between these two countries makes encounters between Norwegians and Russians in the High North an interesting case for the study of trust (Ellingsen 2006).

Som nevnt er det til dels sterke negative oppfatninger av vestlige land blant mange russere som opplever at de har vært utbyttet av vestlige selskaper. Tillitsbygging fremstår av den grunn som ytterst viktig. Samtidig blir det viktig å vise overfor russiske arbeidstakere i petroleumssektoren at det er mulig å skape større grad av medvirkning for dem enn det de har i dag. Man skal være varsom med å si at russisk arbeidsliv er uholdbart, men det er stadig rom for forbedring. Det viser seg jo også i Norge, hvor fagforeninger fortsatt jobber for bedre vilkår, selv om arbeidslivet i Norge av mange anses for å være det beste i verden.

Forbedringene i russisk arbeidsliv kan ikke komme gjennom lederbeslutninger alene, men gjennom aktive fagforeninger, som over tid evner å fremme sin rolle og arbeidstakers rettigheter, samt deres vilje til å være delaktige. Dette kan føre til grunnleggende endringer i LC.

5.1.6. Statoils kulturendring

Statoil hadde ry på seg for å være et annerledes oljeselskap preget av åpenhet og oppmerksomhet mot arbeidstakerne. Konsernsjefen var rekruttert fra det politiske miljøet hvor synet på partssamarbeid var sterkt forankret. Konsernsjefens dør stod åpen og prosesser var åpen for innsyn. Etter hvert har Statoil blitt "just another oil – company" i følge en informant med fortid i Statoil. Kulturendringene som Statoil gjennomgikk i tiden før de gikk på børs i 2001 var et paradigmeskifte i selskapets historie.

Tilbake i 1999 utfordret daværende Statoil – sjef Olav Fjell fagforeningene gjennom mer lukkede prosesser. Den åpne døren som tidligere var åpen ble nå mer lukket. Dette er

videreført av Helge Lund, som ved flere anledninger har blitt konfrontert med at han er i overkant lukket om forhold og planer i selskapet. Internasjonaliseringen gjorde det viktigere for ledelsen å holde informasjon internt. I forhold til sikkerhetsstyringen i selskapet ble det nødvendig å finne verktøy for dette som kunne anvendes i alle land der de opererte og kollegaprogrammet ble opprettet i 2003. De opererer i dag under 40 forskjellige reguleringsregimer og har ikke anledning til å holde norsk arbeidsmiljøregulering i hevd. Sikkerhet har blitt et område som må håndteres samtidig som det ikke hemmer konkurransekraften og sikkerhet er og blir en viktig del av omdømmebyggingen. Men det knytter seg usikkerhet til hvordan man produserer statistikker i selskapene i dag. Ofte blir statistikker oppfattet som sannhet. Dette skaper utfordringer i dagens markeder, hvor ulykker og skadefrekvens er av stor betydning når kontrakter skal inngås. I tillegg er selskapene underlagt sterk interesse blant opinionen. Informanten fra fagforeningen fnyser av disse statistikkene, og mener de baseres på sikkerhetsstyringssystemer hvor arbeidstakerens posisjon er svekket, og lederstyrte systemer fanger opp og baserer seg alt for mye på fraværsdager, og effekter av BBS på forebygging av enkeltstående feilhandlinger, fremfor langsiktige effekter av arbeidsmiljø. Han viser til OGP – statistikker som sier at NCS har flere hendelser, altså dårligere sikkerhet, enn i oljevirksomheten utenfor kysten av Afrika, mens HSE (Health and Safety Executive) i England ironisk uttrykker at "they have no accidents, yet they`re dying like flies".

Statoil anerkjenner fagforeningene i de landene hvor de opererer, men de har ikke gitt disse forhandlingsrett eller roller som tilsvarer verneombudet i Norge. Ifølge informant er det ikke lovstridig for Statoil å gi en slik rett til ansatte i utenlandsprosjekter. Problemet er at dette vil gi Statoil problemer i forhold til samarbeidspartnere som ikke er like fagforeningsvennlige. Det ligger i kortene at en slik åpning for ansatte i ett selskap vil ha konsekvenser for de andre.

Dette har gjort at Statoil har valgt en retning mot en mer adferdsbasert tilnærming til sikkerhet, hvor det i liten grad er etablert ikke – teknologiske systemer. Dette endrer i verste fall grunnlaget for sikkerhetskulturen. Straff og premiering i BBS harmonerer tilsynelatende ganske godt med LC som legger til grunn et arbeidsliv preget av premiering og straff. Dette kan undergrave den tilliten man i en god sikkerhetskultur er avhengig av. Norske selskaper er kanskje ikke berettiget til større tillit enn det andre vestlige selskaper har blitt til del.

Det knytter seg grunnleggende antagelser til at sikkerhetskulturen er viktig for sikkerhetsnivået på NCS. Begrepet hviler tungt på arbeidstakermedvirkning slik det defineres i AML, hvor maktforholdet mellom partene er relativt balansert. I Norge er dette noe både selskaper, ansatte og myndigheter stiller seg bak.

Sikkerhetskulturen man i norsk petroleumsvirksomhet fremmer og arbeider systematisk for gjennom et aktivt Petroleumstilsyn og samarbeid mellom partene, kan oppleve en trang fødsel i russisk arbeidsliv. Som Sten og Fjerdings sier er det gjort lite forskning på sikkerhetskultur som underbygger at den gjør en forskjell. Dette kan være et problem. Både når det gjelder å overbevise russiske selskaper, og når begrepet skal gis innhold. Noe av utfordringen man står overfor i tilknytning til sikkerhetskulturen kan være knyttet til det Sten og Fjerdings sier i sin rapport: Det er et begrep "uten felles tilnærming og forståelse". Dette bidrar kanskje til at selskapene opplever at de står friere til å velge tilnærming til sikkerhet som avviker fra det definisjonen av sikkerhetskultur innebærer. Den skepsisen man ser i Russland mot vestlige verdier og deres sterke bevissthet omkring egen identitet, gjør at man står overfor mange utfordringer. Sikkerhetskulturens grunnelementer bør etableres på et vis, men det virker ikke som det finnes nødvendige verktøy i russisk arbeidsliv. Fagforeninger nektes innsyn i egen medlemsmasse. Avstanden er stor fra ansatte til ledelse. Individuer må stå frem med egne feil, eller i egen person bringe frem forhold av betydning for egen arbeidssituasjon. Dette skal praktiseres i et regime hvor premiering og straff, og erstatningsansvar for skader på utstyr i virksomheten er gjeldende praksis.

LO beskriver konsulentmiljøer som er sterkt inne i russisk oljevirksomhet og som fremmer fagforeningsknusing. Mineev og Bourmistrov beskriver sterkt lederstyrte og lukkede beslutningsprosesser og arbeidstakere som er avhengige av detaljerte føringer for hvordan de skal handle. Det fremkommer videre at det mangler systematisk tilnærming til prosesser som ikke er av teknologisk karakter. Dette skaper ikke et godt grunnlag for en rapporterende, lærende, rettferdig og informert kultur som samlet skaper høy sikkerhet i arbeidslivet. Utfordringen er å finne tilnærminger som kan skape et grunnlag for et systematisk arbeid med OSH med fokus også på ikke – teknologiske faktorer.

5.2. Sikkerhetsregulering

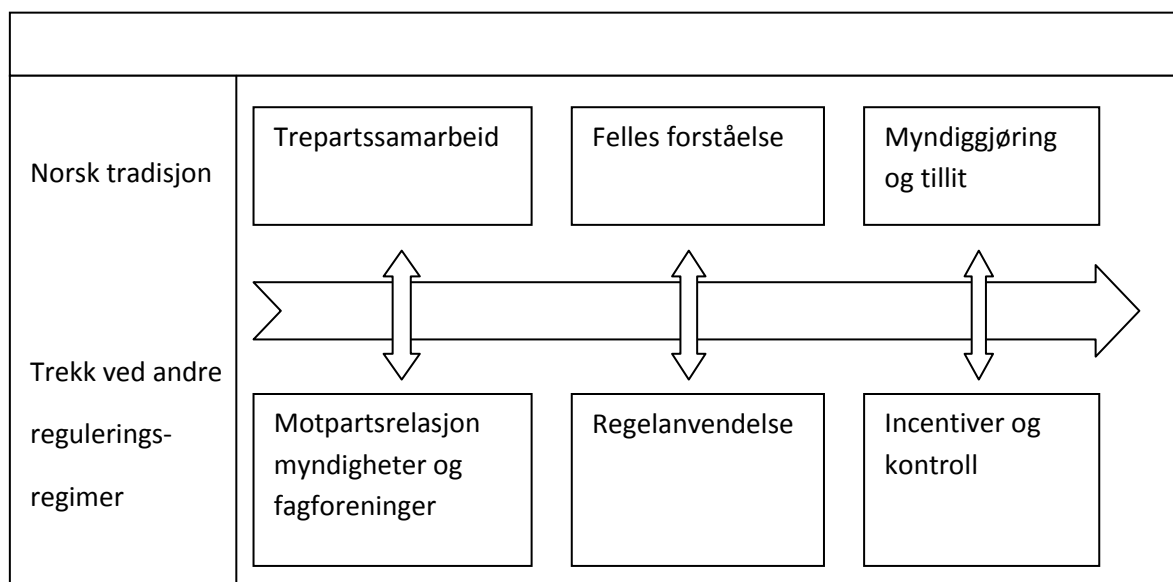
Dokumentstudiet som er foretatt av OSH – reguleringen i petroleumsvirksomheten i Norge og Russland viser at det innenfor reguleringsregimer som har like grunnleggende intensjoner er store forskjeller. At det er forskjeller er på ingen måte overraskende. Hvert land har sin historie, kultur, og tradisjoner som preger reguleringsregimet. LC fremstår som en lovgivning som er utformet for å tilfredsstille internasjonale konvensjoner, men uten den nødvendige tilretteleggingen som sikrer at lovens intensjoner etterleves. Slik loven fremstår er arbeidstakermedvirkning en rett, men den dempes av de klart definerte rammene som denne medvirkningen skal foregå innenfor. I russisk arbeidsliv har ikke enkeltmenneskers sikkerhet hatt stor oppmerksomhet. Staten har vært viktigst. For staten og militærapparatet har man produsert varer som har vært nødvendige.

I Norge erkjente man tidlig at dersom eierskapets jakt på profitt fikk råde grunnen alene ville dette ramme arbeidstakeren. Det ville være lite fokus på sikkerhet, og dette ville få alvorlige konsekvenser. Lange tradisjoner for partssamarbeid i arbeidslivet gjorde at man kunne etablere et funksjonelt regelverk, hvor mye av sikkerhetsstyringen kunne tillegges partene selv. Tillit, forhandlinger og kollektive løsninger viste seg å skape gode effekter i OSH. I de kommende kapitlene vil jeg først gå gjennom de respektive arbeidsmiljølovene hver for seg. Etter dette vil jeg gjøre en sammenfatning av de viktigste forskjellene mellom disse som virker direkte inn på arbeidstakermedvirkningen.

5.2.1. OSH - regulering i norsk petroleumsvirksomhet

Innenfor den ”norske modellen” for arbeidsmarkedet er det lang tradisjon for trepartssamarbeid mellom partene i arbeidslivet og staten om etablering av kollektive avtaler. Dette har resultert i at norsk arbeidsliv har lavt konfliktnivå og fremmer samarbeid fremfor konfrontasjon. Langt de fleste arbeidstakere er medlemmer av en eller annen fagforening. Dette gjør at fagforeningene spiller en sentral rolle når beslutninger skal fattes. Selv om prinsippene for trepartssamarbeidet er basert på sentrale avtaler og enhetlige standarder for arbeidslivet som helhet, er det også rom for lokale forhandlinger som foregår i AMU. Sikkerhet i arbeidslivet og gode arbeidsforhold er kjernen i modellen. Dette uttrykkes gjennom AML § 1.1. Arbeidsmiljø strekker seg ut over for eksempel ergonomiske løsninger og skift - løsninger. I AML er det også oppmerksomhet rettet mot psykososiale forhold. En erkjenner at det betyr at det å bli sett og hørt på arbeidsplassen betyr mye. Man har

anledning til å bidra til og forme sin egen arbeidssituasjon, og at man skal være beskyttet mot trakassering og mobbing. Dette virker kanskje i utgangspunktet som noe som er litt på siden av det problemstillingen tar for seg, men jeg mener like fullt at dette er av betydning fordi det ansvarliggjør ansatte og gir beskyttelse. Psykososiale forhold handler om å oppleve at man blir tatt på alvor, at det man gjør er viktig, og at man gjennom kunnskap og innsikt i relevante prosesser er nyttig og verdifull for arbeidsgiver. Det er etablert interne helse, miljø og sikkerhetsorganisasjoner i virksomhetene. Sentralt står verneombudsordningen. Denne har tre ulike strukturer. Ulike møtefora for samarbeid og koordinering mellom ledelse og arbeidstakere gjennom valgte representanter og AMU (Arbeidsmiljøutvalg), VO (verneombud) som representerer arbeidstakere enten gjennom direkte valg eller fagforeninger og til sist arbeidsmiljø, og sikkerhetsekspertise som bedriftshelsetjeneste, HMS-personell etc. VO er ifølge informanter en viktig rolle på NCS. Men den har vært en utfordrende rolle å inneha. Det har opp gjennom årene vært ansett for en "uriaspost" som har vært et hinder for videre karriere (Hovden, Lie 2008). Det norske arbeidslivet har gjennom tidene vært preget av kollektive løsninger og samarbeid mellom partene fremfor konfrontasjon.



Figur 6. Hentet fra Petroleurstilsynets rapport: Tverr – nasjonal organisering på norsk sokkel – konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet

Kollektive avtaler og samarbeid mellom partene gjør at arbeidsgiverne støtter fagforeningen og at arbeidsgivere har latt kortsiktige interesser vike for å oppnå mer langsiktige mål (ABS

tilpasset norske forhold, Engen, Lindøe, 2008). Denne støtten til fagforeningene er, ifølge tidligere ansatt i Statoil, i ferd med å endre seg.

Presset på Statoil og andre om å presentere gode kvartalsregnskaper gjør produksjon og tilgangen til reserver avgjørende viktig. Denne kvartalskapitalismen er en trussel mot sikkerheten gjennom reduserte investeringer i vedlikehold, økt arbeidspress og kostnadskutt. Samtidig er et godt omdømme viktig og dette baseres blant annet på gode HMS – resultater. Disse målene går ikke godt overens.

Selskapers aktiviteter er spredt over hele verden, og globaliseringsprosessen viktigste pådriver er på mange måter USA. Gjennom å styre denne prosessen forsøker en å styrke sitt verdensomspennende hegemoni (Claes m.fl. 2006). Det er ingen tvil om at det knytter seg en rekke strategiske og økonomiske mål til denne rollen, men den er også et uttrykk for at verden i dag mangler en global myndighet. På en rekke områder influeres næringslivet av amerikanske selskaper og trender.

I USA har aldri fagforeninger vært ønsket av selskapene. Det er en utbredt oppfatning blant amerikanske selskaper at fagforeninger fører til økte kostnader. Dersom fagforeninger får posisjon i selskapene vil dette føre til økte lønnskrav, krav om bedre sikkerhet, bedre pensjonsordninger, kortere arbeidstid og andre fordeler for medlemmene og de som ikke er organiserte. Dette har ført til omfattende fagforeningsknusing i USA. Det betyr at man fra ledernivå forsøker å hemme organiseringen. Dette kan også uttrykkes gjennom union – avoidance, hvor selskapene ikke vil forholde seg til fagforeningene og overser de, med mål om å svekke arbeidstakers tiltro til sine representanter. For selskapene som ønsker å motarbeide fagforeningene kreves det forsiktighet. Slik oppførsel skader omdømmet dersom det bringes frem i lyset. Dette har skapt et enormt marked for konsulentselskaper i USA som har spesialisert seg på dette. Dette uttrykkes også i russisk kontekst, hvor konsulentselskaper tilbyr sine tjenester for å holde fagorganisering nede.

5.2.1.1. DuPont om Statoils HMS - styring

En informant viser til en rapport levert av DuPont Safety Resources til Statoil, kalt "Evaluering av HMS – styring for Statoil ASA, Stavanger, Norge fra mars 2003. Det fremgår av denne at selskapet "ikke har en god nok forståelse av hva adferdsmønstre betyr for sikkerheten" og at "selskapet mangler evne til å håndtere brudd på retningslinjer". Videre

påpeker DuPont at HMS – resultatene i Statoil virker positivt inn på bonusnivåene, men det er mindre klart hvordan påvirker karrieremulighetene i Statoil. Dette betyr, slik informanten ser det, at DuPont mener gode HMS – resultater bør føre til en bedre karrieremulighet i selskapet. Dette igjen betyr at man som leder fortjener forfremmelse og gode bonuser dersom man får ned korttidsfraværet etter akutte hendelser, mens man ikke forholder seg til faktorer i arbeidsmiljøet som har langsiktige uheldige konsekvenser.

Dette tyder da på at man kan komme i en situasjon hvor lederen med ansvaret for HMS i sin avdeling har egeninteresse i HMS – arbeidet som er uheldig for hvordan den reelle situasjon fremmes. Dette gjør at arbeidsgiver og arbeidstaker ikke har sammenfallende interesser knyttet til sikkerheten. Grunnen til at dette blir dratt frem av fagforeningen er at amerikanske trender brer seg gjennom globaliseringen. BBS har funnet sin vei inn på NCS i forskjellige former. Noen mer utpregede enn andre. Dette mener fagforeningen vil skade sikkerhetsarbeidet på NCS. Selskapene selv mener at BBS – systemer fungerer bra. De kommer under mange navn, blant annet Colours (Ryggvik 2008). Statoils Kollegaprogram har likhetstrekk, men beskrives av fagforeningen som mer moderat. At disse systemene bidrar til sikkerheten tar fagforeningen sterk avstand fra. Enkeltansatte skal ikke være syndebukker for hendelser i virksomheten, samtidig med at de som har ansvaret for sikkerhetsstyring og vedlikehold får bonuser for å holde investeringer på disse områdene nede. Høy sikkerhet fører til færre avbrudd i produksjonen og bedre inntjening. Skader og død i arbeidslivet har store kostnader, og preger et selskaps omdømme og konkurransekraft. Dette er sider ved virksomhetens aktivitet som etter hvert har begynt å få oppmerksomhet.

I Statoil ble trippel bunnlinje innført av tidligere konsernsjef Harald Norvik for en del år siden. Denne skulle synliggjøre HMS – aspekters innvirkning på regnskapet. Dette ble i følge informant latterliggjort. Samtidig er det denne tilnærmingen til HMS som er veien å gå for å synliggjøre at HMS er lønnsomt for virksomhetene (Karlsen 2009).

I tillegg uttrykker en informant at Statoil, med negativt fortegn, er bortimot unik i verdenssammenheng. Statoil er styrt av økonomer i større grad enn de fleste andre selskaper de sammenlikner seg med. Dette står i motsetning til andre selskaper hvor andre yrkesgrupper, blant annet geologer, er toppledere. En annen informant uttrykker at dette

kan gjøre styringen av Statoil sterkere innrettet mot økonomiske motiver sammenliknet med andre.

Av loven fremgår det at arbeidstakere skal sikres fullt ut forsvarlige arbeidsforhold. Dette ansvaret hviler på både arbeidsgiver og arbeidstaker. I fellesskap skal disse sørge for at arbeidsmiljøet ivaretas og utvikles. Utviklingen innen mange selskaper virker å være at HMS og arbeidsmiljø i stor grad blir et lederansvar alene i den forstand at systemet blir fokusert mot kvantitative data alene og ikke kvalitative data generert fra erfaringer og oppfatninger i den spisse enden.

En informant ytrer skepsis til standard for arbeidsmiljø (OHSAS). Den sikrer henhold til regelverket, men er avhengig av ledelsens holdninger for å gå ut over minimumskravene. En kombinasjon av bonusordninger, adferdsbasert sikkerhet og et sertifisert arbeidsmiljøstyrings – system, som OHSAS 18001, kan gi grunn til bekymring, mener informanten og viser til at sertifiseringsorganer ikke har fokus mot arbeidstakermedvirkning. Dette mener han uttrykkes av Det Norske Veritas, når de driver Barents 2020 - prosjektet.

Det kommer frem av DuPonts vurdering av Statoil at de oppfatter at fokuset til selskapet i for stor grad er rettet mot tekniske forhold. Individuer bør holdes mer ansvarlig og sanksjoner bør iverksettes. Dette er sider ved utviklingen som kan undergrave norske tradisjoner.

Det balanserte forholdet mellom partene i norsk arbeidsliv som AML la opp til slo inn i oljealderen på NCS i en tid da aktiviteten var i tidlig fase, og skapte mye støy i selskapene som 5-10 år tidligere hadde entret sokkelen på jakt etter store oljeforekomster (Ryggvik 2008). Disse selskapene var vant med reguleringsregimer som nær sagt glimret med sitt fravær, og det lille som var av regulering var selvpålagte, selvregulerende sikkerhetssystemer (Ryggvik 2008). Hvordan norske myndigheter temmet de store multinasjonale oljeselskapene har vakt stor oppmerksomhet, og inntrykket er at interessen er økende. Informantene viser til at både Canada, Venezuela, Kina og Brasil er nysgjerrige på den norske måten å gjøre det på, og delegasjoner har og skal komme til Norge for å se nærmere på det norske reguleringsregimet og norsk fagforening. At VO kan stanse produksjonen uten å bli oppsagt vekker stor oppmerksomhet (§6.2.). En informant fra fagforeningen sier at Brasil er på bølgelengde med Norge på sentrale områder som gjelder både fagforeningenes rolle og hvordan man forvalter statlige eierinteresser i oljesektoren. Samtidig reagerer Statoils

samarbeidspartnere ute i verden på de ordningene arbeidstakere på NCS har klart å forhandle frem. At en har rotasjon med to uker jobb og fire uker fri mener utenlandske partnere kan være uheldig med tanke på sikkerheten. Dette fordi man med så langvarig fravær fra arbeidsoppgavene kan være "avtrente" når en kommer tilbake. En informant mener fagforeningene i Norge i enkelte sammenhenger ikke har "hele bildet" foran seg i de kampene de fører, og at det kanskje burde vært sterkere fokus på hvilke plikter de har knyttet til sikkerheten – i tillegg til de rettighetene de skal ha. Informanten mener videre at det er problematisk når arbeidstakere kommer på jobb etter fire uker fri og ikke er i optimalt skikk til å arbeide, fordi de for eksempel har jobbet mye på land i friperioden. Samtidig reagerer han på at fagforeninger har latt seg bringe til taushet gjennom de rollene de har i styrene i selskapene. De er høyt gasjerte og mange ganger i en situasjon hvor de fatter beslutninger på tvers av det de ut ifra sitt ståsted kanskje skulle stått for. Gjennom å delta gis det også ansvar, og opposisjon kan da bli vanskeligere. Dette beskriver han som trekk ved lovgivningen som selskapene kan benytte seg av.

Den rollen AML gir arbeidstakere gjør de involvert i de deler av virksomheten som har betydning for deres sikkerhet. VO og AMU resulterte i betydelig bedring i sikkerheten.

I tillegg kom internkontroll - forskriften i 1981. Denne stilte den ansvarlige operatør til overordnet ansvar for sikkerheten også hos underleverandører, og de hadde ansvaret for å etablere interne systemer som sørget for at sikkerheten var god (Ryggvik 2008).

Internkontroll betyr at virksomheten må jobbe systematisk, veldokumentert og målbevisst med HMS, etablere et system som sikrer at HMS - relaterte lover og forskrifter overholdes, sikre ledelsesengasjement og forpliktelse til HMS - forbedringer og få til medvirkning fra de ansatte i dette arbeidet (Karlsen 2001). Arbeidslivet må kunne tilby trygghet i forhold til sanksjoner fra arbeidsgiver dersom en velger å bringe frem uheldige forhold i virksomheten. Dette ble nært knyttet til sterke fagforeninger.

Trenden i ulykker er tydelige å se i årene etter 1977. Selv om man hadde Bravo-utblåsningen samme år, og Alexander Kielland-ulykken i 1981 var utviklingen i FAR-verdier (Fatal Accident Rate) fallende (Lindøe, Olsen 2008). VO's rett til å stanse produksjonen er et sterkt virkemiddel. Samtidig gir den VO stort ansvar for å faktisk bruke den når det er på sin plass og ikke misbruke den i et maktspill. Dette krever kompetanse innenfor fagområdet og at det

er gode kommunikasjonslinjer mellom nivåene i virksomheten. Det er ikke gitt at relasjonen mellom VO og ledelse er god og dette kan få konsekvenser. Ansvarsområdet til VO er å sikre at tekniske innretninger, verneutstyr, instruksjoner, øvelse, opplæring og arbeidsoppgaver er tilrettelagt for de ansatte. VO skal ikke være tildelt flere oppgaver enn at de klarer å skjøtte disse på en god måte. For å sikre at denne oppgaven ivaretas gjennom døgnet, skal det være VO representert på alle skift i virksomheten (§6.2.2). Dette gjør verneorganisasjonen tallrik på NCS. Hovedverneombud (HVO) skal være koordinerende for alle verneombud i virksomheten (§6.2.3). Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde. Dette er ifølge både informanter og myndigheter en utfordring i dagens virksomhet. Det er både arbeidstakeres og myndighetenes oppfatning at arbeidstakerne kommer inn i prosjekter på et for sent tidspunkt. Dette gjør at mye er besluttet og satt i gang uten at denne parten er blitt hørt. Dette gjør at man risikerer at mennesker med sine feil og mangler må tilpasse seg systemet og ikke omvendt. Slik etableres det svakheter i systemet fra begynnelsen av. Opplæring og kursing av verneombudene skal dekkes av arbeidsgiver (§ 6.5.1). Både produksjons- og beslutningsprosesser blir stadig mer komplekse. En utfordring i den forbindelse er å sikre at VO har nødvendig kompetanse til å være en reell part i beslutninger. AMU er et forum hvor arbeidsgiver og arbeidstakere er representert. Det skal være en lik fordeling av representantene, men det skal være rullering på lederrollen (§ 7.1.4). Dette kan ha stor betydning for hvordan utfallet blir i sentrale tema, og jeg vil komme tilbake til dette senere. AMU skal behandle spørsmål og planer knyttet til bedriftshelsetjeneste, HMS - aspekter, innkjøp av utstyr og andre tema knyttet til endringer i arbeidsmiljø som har vesentlig betydning for arbeidsmiljøet (§ 7.2.2). AMU sitt mandat gir også rom for å gi arbeidsgiver pålegg om utbedringer av sider ved virksomheten (§ 7.2.5). Dersom utvalget ønsker det kan de på generelt grunnlag kreve innsyn i etterforskningsmateriale fra politiet knyttet til hendelser. Utvalget skal gjennomgå alle undersøkelser av yrkeshygieniske undersøkelser og måleresultater. I tillegg ligger det til AMU å gå gjennom alt av rapporter knyttet til hendelser, nestenulykker og liknende, søke etter årsaker og se til at arbeidsgiver gjør tiltak for å forhindre at dette gjentar seg. Umiddelbart kan dette virke neonlunde enkelt å etterleve, men økende grad av globalisering med sentralisert ledelse skaper virksomhetsformer hvor kommunikasjonslinjer og ansvars plassering blir vanskeligere (Ptil). Til dette kan det knytte seg uklare eierforhold.

En fagforeningsrepresentant viser til et studie som heter Helikopterstudie 3. Her er det påvist at eierforholdet i et norsk helikopterselskap består av 6 ledd, og hvor direktøren i det norske selskapet ikke har beslutningsmyndighet i forhold til investeringer som overgår \$5000. Dette utgjør reelle problemstillinger knyttet til hvordan man forholder seg til investeringer i sikkerheten i virksomheten.

Arbeidsmiljøloven av 1977 har blitt revidert ved flere anledninger, blant annet grunnet tilpasninger av EU-direktiver. I denne prosessen skal sentrale myndigheter utøve nødvendig kontroll og gi veiledning (Lovdata). Ansvar for etterlevelse av loven påhviler arbeidsgiver. Det stilles krav til at det skal være systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten. Dette betyr at et IK - system, styrings- og dokumentasjonssystem for virksomhetens HMS - arbeid (Karlsen 2001) må være etablert. ILO fremholder også trepartssamarbeid som essensielt i arbeidslivet dersom en skal kunne ha en bærekraftig utvikling i et globalt marked (ILO online) Dette kommer også frem i AML. Det skal legges til rette for varsling i virksomheten. Det betyr at ansatte skal kunne melde fra om uheldige forhold ved virksomheten til myndighetene uten å risikere sanksjoner fra arbeidsgiver. Dette er et sterkt incitament for virksomheten og kan bidra til at prosesser forblir åpne og inkluderende.

5.2.2. OSH – regulering i russisk petroleumsvirksomhet

Labour Code av 30. desember 2001 (LC) er preget av en mer deterministisk regulering enn AML i Norge, og defineres som "codified plus" av International Labour Organization (ILO). Med dette forstår jeg at den erkjennes å være omfangsrik fra ILO's side. Den består av 424 artikler og etablerer et overordnet rammeverk for arbeidsmiljøet, men utfylles av omfattende forskrifter, dekreter og executive orders fra sentrale myndigheter (ILO online). Innad i føderasjonen er det rom for variasjoner i lovgivningen så lenge dette ikke er grunnlovsstridig. Gjennom loven skal arbeidstakere og arbeidsgivere sikres en rekke rettigheter og plikter. Arbeidstakermedvirkning lovfestes for en rekke områder. Denne skal:

- Være grunnleggende for arbeidslivet, den uttrykker intensjonene med medvirkning, grunnleggende prinsipper for reguleringen og den forklarer hvordan reguleringsregimet er bygd opp.

- Være grunnleggende for den Russiske Føderasjonen og den rett de forskjellige myndighetsnivå har til å utforme lover.
- være førende for relasjoner i arbeidslivet, dets parter, deres berettigelse, inkludert deres grunnleggende rettigheter og ansvar
- være grunnlaget for sosialt partnerskap, inkludert trepartssamarbeid, kollektive forhandlinger og arbeidstakermedvirkning
- regulere arbeidsforhold som arbeidstid, hviletid, permisjoner og lønn
- sikre juridiske rettigheter i arbeidslivet
- beskytte helse og sikkerhet for arbeidstakere
- omfatte arbeid i en rekke sektorer
- sikre fagforeningers rett til å beskytte arbeideres rettigheter
- Sørge for at en finner løsninger på tvister i arbeidslivet.

(ILO online).

Det spesifiseres ikke at den er gjeldende på russisk kontinentalsokkel, men det virker rimelig å anta at dette er tilfelle da Russland har ratifisert en rekke ILO – konvensjoner, blant annet C 155 angående Occupational Safety and Health tilbake i 1998 (ILO online).

Russisk arbeidsmiljøregulering foregår på fem nivåer; Føderalt, regionalt nivå og industri, lokalt og på organisasjonsnivå. Det russiske partssamarbeidet er basert på sammenslutningen av fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjonene sammen med de føderale myndighetene (art. 35) Det stilles krav om partssamarbeid knyttet til kollektive avtaler og plasserer ansvaret for arbeidsmiljø hos ledelsen. Den største fagforeningen inne petroleum i Russland er ROGWU. Denne organiserer 1,3 millioner medlemmer og har et godt rykte som en åpen og byråkratisk organisasjon, i følge den norske fagforeningen Industri & Energi. I det ligger det at prosesser i fagforeningen er åpne for innsyn og preget av åpne beslutningsprosesser.

En annen informant sier til dette er at det kan være uheldig med en så stor og mektig organisasjon. Som på mange andre samfunnsområder er mangfold å foretrekke, og det er sunt med konkurranse om medlemsmasser, dette stimulerer til nytenkning og etablering av nye tema kommer på agenda. Dette bidrar positivt til fagforeningsarbeid og engasjement.

Industri & Energi har møtt ROGWU flere ganger de senere år, og ROGWU har signalisert at de er interessert i å lære fra norsk fagforening.

Fagforeningers posisjon i forhold til selskapene er noe det knytter seg usikkerhet til i en rekke av de landene Statoil opererer i. Informanter fra fagforeningene sier de flere ganger har opplevd fagforeningene ute i verden som ikke har arbeidsmiljø og arbeidstakeres interesser i fokus, men snarere egeninteresse knyttet til makt og posisjoner. En informant beskriver fagforeninger som enten "fotfolk" eller "Cadillac – folk". De eiervennlige fagforeningene står sterkt, mens de med som er i opposisjon ignoreres eller holdes nede.

LC legger til grunn at ledelsen skal rådføre seg med fagforeningen for å ivareta arbeidsmiljøet. Denne rådføringen betyr ikke at fagforeningene blir hørt, noe som fremgår av LO sin kjennskap til russiske forhold. Arbeidsgivere plikter å legge forholdene til rette for at tillitsvalgte skal kunne gjøre sine oppgaver (artikkel 32), men det fremkommer fra LO sin side at russiske fagforeninger opplever at selskaper kan torpedere denne retten stort sett uten konsekvenser.

Det kan etableres komiteer for arbeidsrelaterte tema, men fokuset er på kollektive forhandlinger og felles avtaler for industrien, og disse forhandlingene er begrenset til hvert tredje år, eller dersom nødvendig etter ett år. (art. 35). Ansatte har frihet til å organisere seg, og inngå kollektive forhandlinger gjennom sine representanter, men de skal etterleve etablerte arbeidsnormer. Kollektive forhandlinger skal være basert på et sosialt partnerskap hvor hovedprinsippet er at partene skal være likeverdige. Det sies intet om hvordan dette likeverdet skal sikres, slik det fremgår av AML. Dette partnerskapet skal bestå av arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter (art.23) i et trepartssamarbeid. På enkelte områder er det partene, slik vi kjenner det fra norsk arbeidsliv, som sammen finner løsninger. Fagforeninger skal representere de ansatte og kan ta initiativ til forhandlinger (art.29, 36).

Gjensidige forpliktelser knyttet til HMS og arbeidsmiljø kan etableres i avtaleverket i tillegg til lønn, hviletidsbestemmelser og andre tema partene måtte finne hensiktsmessig (art.45). Dette virker som en pragmatisk tilnærming til HMS. De mest sentrale områdene for arbeidstakermedvirkning i virksomheten er konsultasjon med ledelsen knyttet til blant annet sikkerhet, å fremme egne synspunkter knyttet til arbeidsmiljøet og skaffe til veie relevant

informasjon hos ledelsen (art.53). Altså motsatt av AML som ansvarliggjør ledelsen denne forbindelse.

Det fremgår av loven at sikkerhet på arbeidsplassen er et lederansvar (art.212) og at arbeidsgiver skal sikre at arbeidsplassen er i henhold til loven. Arbeidsgiver skal se til at sikkerhetsutstyr brukes, og skal for egen regning anskaffe det som er påkrevet. Arbeidsgiver skal nekte folk uten nødvendig sikkerhetsopplæring adgang til området, informere om hvilken som helst fare mot liv og helse, de kompenserende tiltak som er iverksatt og den utrustningen ansatte er berettiget til å motta (art.212). Arbeidstaker skal overholde lover, regler og instruksjoner for arbeidsplassen, bruke utstyr på riktig måte, øves i riktig arbeidsmetode og kunne førstehjelp, trene og testes i kunnskap, varsle nærmeste leder om situasjoner som kan være trussel mot HMS og følge opp helsesjekk regelmessig (art.214).

Begge parter kan kreve at det skal opprettes sikkerhetskomite eller – kommisjon knyttet til hendelser. Denne skal ha lik representasjon fra arbeidsgiver, fagforening og myndigheter. Disse skal sammen sikre at krav etterleves, forhindre skader i produksjonsprosessen og helseskader knyttet til arbeidet. De skal informere ansatte om funn og innhente forslag til forbedringer som kan forbedre forholdene og forbedre den eksisterende avtalen på sikkerhetsområdet (ILO online)

Dette er en reaktiv tilnærming i sikkerhetsarbeidet. Artikkel 27 definerer at dette partnerskapet skal inneholde kollektive forhandlinger og konsultasjoner mellom partene i forhold som har med arbeidsmiljøet å gjøre. Loven gir fagforeningene en sentral plass. De er tildelt betydelig makt i loven, men det mangler nærhet mellom arbeidstakere og fagforeningen, i og med at det ikke defineres hvordan tillitsvalgt - apparatet skal være representert i miljøet på den måten VO sin rolle med representasjon på hvert skift defineres i AML. Arbeidsgivere gis betydelig rom for selvstendige vurderinger knyttet til arbeidsmiljøutforming.

Loven definerer krav om at det skal inngås kollektiv forhandling og denne skal resultere i en kollektiv avtale. I denne avtalen finner en tariff, arbeidstidsregulering og liknende. Avtalen gir arbeidsgivere rom for å heve / forbedre arbeidsmiljøet i denne perioden, men det er, ifølge loven, opp til arbeidsgiver å vurdere om det er økonomisk forsvarlig (art. 41).

Loven pålegger arbeidsgiver å ta ansattes synspunkter med i betraktningen i forhold som har med deres arbeidsforhold å gjøre. Videre gir den ansatte anledning til å innhente opplysninger hos arbeidsgiver om saker som angår dem. Ordlyden er dermed sterkt forskjellig fra AML som sier at arbeidsgiver skal informere om saker av betydning for arbeidsmiljøet.

Et viktig moment i denne sammenhengen er at russisk forvaltning stadig gjennomgår store omveltninger og at dette kan bidra til store utfordringer i kommunikasjon mellom nivåer. Det kan være utfordrende også for russiske selskaper å følge med i prosesser på myndighetsnivå.

Loven gir arbeidstakere, jft. art. 53 anledning til å fremme forslag som kan forbedre organisasjonen. Loven definerer arbeidstakers rett til å få informasjon om endringer i driften, omstruktureringer og lignende og rett til å få informasjon om nytt utstyr og øvelser og kompetanse - hevende tiltak i virksomheten. Arbeidstaker er forpliktet til å etterleve interne arbeidsbestemmelser (art. 56). Disse er definert i den kollektive avtalen. Loven legger ned forbud mot at arbeidstakere pålegges oppgaver som ikke fremgår av sin kontrakt med arbeidsgiver (art. 60).

Det er høy detaljeringsgrad i LC. Et eksempel på detaljnivået i loven kan man se på artiklene 109 og 222. Førstnevnte slår fast at "det i kaldt vær, i lukkede produksjonslokaliteter uten varme.... skal etableres en ekstra pause for varme og hvile", og videre at "dette er arbeidsgivers ansvar". Den andre slår fast at "ansatte i farlig arbeid skal få gratis melk eller annen ernæring i henhold til etablerte normer".

Når det gjelder ny teknologi, produksjonsprosesser og organisatoriske forhold fremkommer det av Labour Code at arbeidsnormer (jeg forstår det til å være standarder) kan endres gitt at det fører til økt produktivitet (art. 160). Dette legger opp til en arbeidsmiljøregulering som ikke tilkjenner at produksjonsprosesser er en balansegang mellom produksjon og beskyttelse (production – protection) jfr. Reason (1997). Dette gir en produksjonsprosess som legger vekt på reaktive tilnærminger til sikkerhet og som i følge prinsippet om "unrocked boat" (Reason 1997) gir katastrofale konsekvenser på ett eller annet tidspunkt.

Interne regler for arbeidspraksis bestemmes av arbeidsgiver etter at arbeidstakeres synspunkter er tatt med i vurderingen (art. 190). Arbeidsgivere er i loven pålagt å stimulere ansatte til å være flittige i måten de utfører arbeidet sitt på. Det er lagt opp til premiering av de ansatte, og loven sier at dette kan være kostbare gaver, bonuser, titler som "best i yrket, offentlig heder og æressertifikater (art. 191). Artikkel 192 sier at avvik, som ikke å utføre, eller å utføre oppgave på en gal måte skal straffes med reprimande, irettesettelse eller avskjedigelse gitt at det er den ansattes feil. Dersom ansatte anmelder sin nærmeste leder for å bryte loven skal dette håndteres av arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal informere fagforening om resultatet. Dersom anklagene mot leder er korrekte skal dette sanksjoneres og leder skal avskjediges (195). Relasjoner og tillit virker i denne sammenheng ikke å være av betydning.

Det er opp til arbeidsgiver å definere hvorvidt øvelser, og opprettholdelse av ferdigheter er nødvendige og hvorvidt de ansatte skal få lære mer om organisasjonen. Det siste er gjerne knyttet opp til enkeltindivider som er aktuelle for avansement (196). Det virker ut ifra dette som at organisatoriske strukturer ikke er synlige for arbeidstakerne, og at man ikke har det klart for seg hvordan virksomheten er organisert. Dette bidrar til uklare roller og kommunikasjonslinjer. I tillegg reduserer det ansattes anledning til å bidra ut over de kontraktsfestede avtalene de har inngått med arbeidsgiver. Dette kan fremme avmakt og passivitet.

Sikkerhet for arbeidere (Labor Safety) har et grunnleggende mål: Ivaretagelse av arbeidstakers helse og liv. Det skal være fravær av skadelige eller farlige industrielle faktorer. Der de måtte finnes skal disse være innenfor etablerte normer. Et konformitetssertifikat utstedes til virksomheten dersom de målinger virksomheten selv utfører er i henhold til norm-kravene. Dette sertifikatet garanterer sikkerheten på arbeidsplassen (209). Dersom dette sertifikatet kun betyr at man har systematisk dokumentasjon av teknologiske risikofaktorer overlater den ikke – teknologiske risikofaktorer til å leve sitt eget liv.

I følge loven er det en rekke trender som preger arbeidsmiljøinnsatsen i Russland. Ved siden av at man ivaretar hensynet til liv og helse, sørger for statlig veiledning og kontroll samt etablerer en skattepolitikk som stimulerer til økt satsing på arbeidsmiljø, skal en videre sikre et enhetlig informasjonssystem for parametre i arbeidsmiljø, og yte økt økonomisk

kompensasjon for farefullt arbeid. Hva disse enhetlige informasjonssystemene er basert på fremgår ikke, men Mineev & Bourmistrov viser til at disse sannsynligvis er teknologisk rettet.

Fokusområdene i arbeidsmiljø skal sikres gjennom samarbeid mellom myndighetene i den Russiske Føderasjon, departementer, direktorater, lokale myndigheter, arbeidsgivere, fagforeninger og - sammenslutninger og andre organer som har tillatelse fra arbeidsgiver (210). Tross denne beskrivelsen av trender fremmer ikke LC reell arbeidstakermedvirkning. LO viser til en rekke sider ved lovgivningen som bidrar til dette: LCs bestemmelser om beskyttelse av de ansattes personlige data gjør det meget vanskelig for klubbene å skaffe seg nødvendig informasjon foran forhandlingene. Kun lokale foreninger kan representere de ansatte i forhold til arbeidsgiver (bedriften). Alle faglige rettigheter og garantier ivaretas alene av det lokale ledd. Tillitsvalgte og faglige aktivister blir ofte diskriminert av arbeidsgiverne og presses til å melde seg ut. Det er flere tilfeller av at arbeidsgivere ikke overfører kontingent (til fagforeningene), selv om LC pålegger arbeidsgiverne å gjøre det. En utenlandsk arbeidsgiver kan ikke påtvinge ansatte arbeidsrettslige standarder fra et annet land enn Russland. De mange utenlandske og russiske finans-, og revisjonsrådgivningsfirmaene som opererer i Russland har utarbeidet oppskrifter på hvordan man motarbeider og knuser lokale fagforeninger (LO online). Det kan virke som disse internasjonale konsulentselskapene har en relativt enkel jobb.

5.2.3. Sammenlikning av norsk og russisk arbeidsmiljøregulering

Intensjonen med denne sammenlikningen er å få frem de utfordringene som arbeidstakermedvirkning ut ifra norsk perspektiv står overfor i møtet med russisk OSH - regulering. Når to regimer ikke harmonerer skaper det behov for andre verktøy som kan skape felles grunn for aktivitetene. Disse to arbeidsmiljølovene fremstår som veldig forskjellige i sin form. Norsk AML består av 162 paragrafer, og henvisningen til spesielle unntak som kan besluttes av departementene fremgår der dette er aktuelt. Det henvises til omtrent 180 forskrifter i AML. Disse kan departementene bruke for å spesifisere i nærmere detalj. Sammen utgjør dette en omfangsrik regulering som skal dekke alle områder av arbeidslivet. Der hvor det eventuelt ikke finnes lovhjemmel, vil andre mekanismer i det juridiske systemet trekkes inn. Dette gjør lovregulering til en komplisert og omfattende prosess. Den russiske LC består av 422 artikler, i tillegg til omfattende bestemmelser i forskrifter, presidentresolusjoner og "executive orders". De to respektive regelverkene har

sterkt fokus på arbeidstakeres rettigheter og plikter. Det som skiller mest er funksjonskravene i AML og de deterministiske kravene i LC samt at LC lovfester premiering av gode ansatte. Behovet for detaljert regelverk stammer både fra Russlands historie som kommuniststat, og det faktum at landet er svært stort. Føderasjonen består av 83 føderale stater som alle har egen konstitusjon, og lokale lover. Lovgivningen i Russland blir av den grunn til en omstendelig prosess. For blant annet å sikre at disse lokale lovene ikke kommer i strid med den føderale lov som gjelder for hele den Russiske Føderasjon må loven være detaljert (Fodchenko 2009).

Begge lovsettene er i tråd med International Labour Organization (ILO) sine krav til partsmedvirkning, men måten man søker å oppnå dette på er forskjellig. AML definerer verneombud og arbeidsmiljøutvalg og viser således til to konkrete og effektfulle tiltak. Dette er fora som skaper større grad av nærhet mellom ledelse og arbeidstakere, og den gir mye makt til arbeidstaker. LC definerer ikke at slike innretninger skal være til stede i virksomhetene. LC sier ingenting om hvordan fagforeningene skal være representert i arbeidsmiljøet, i motsetning til AML som sier at verneombud skal være representert på alle skift (§ 6.1.2).

Det er krav om at fagforeninger skal representere ansatte gjennom tillitsvalgte, og at disse skal være representert i granskninger av ulykker i virksomheten. AML gir utgangspunkt for proaktivitet på OSH – området. Med det mener jeg at VO – ordningen kan gjøre at bekymringsmeldinger, hendelser med skadepotensiale og liknende lettere fanges opp og formidles til ledelsen, samtidig med at budbringeren innehar betydelig makt gjennom sin rolle og omfattende beskyttelse. LC derimot baserer seg i stor grad på mer byråkratiske prosesser, og på at enkeltindivider bringer problemstillinger frem i et miljø hvor fagforeningen representerer dem, men ikke er representert "on site" – altså hvor produksjonen foregår.

I tillegg knytter det seg usikkerhet til hvem fagforeningen er. I Russland er det ting som tyder på at fagforeningene ikke er ønsket som en sentral del av arbeidslivet. Dette viser seg i LC gjennom at informasjon om enkeltmennesker i virksomheten er hemmeligholdt og derigjennom svekker fagforeningens oversikt over medlemmene. I Russland har det vært tradisjon for at representanter for arbeidstakere har vært deres nærmeste leder, noe som

kan skape utfordringer i dagens Russland. LC bruker premiering som incentiv på arbeidsplassen. Dette er noe som fagforeningsrepresentanter i Norge i dag jobber sterkt imot. I BBS – tenkningen står bonus for gode resultater sentralt. Men norsk fagforening er bekymret for at dette undergraver sikkerheten i organisasjonene og bidrar til at viktig sikkerhetsinformasjon ikke kommer frem.

Dette er også i følge informanter et problem at ledere i petroleumsvirksomhetene har betydelige bonusordninger knyttet til gode resultater. Gode økonomiske resultater skapes gjennom kutt i kostnader og økt produksjon. Dette har igjen konsekvenser for hvordan man prioriterer vedlikehold og nødvendige forbedringer i arbeidsmiljøet. I Norge ser man med betydelig skepsis på at sikkerhetsarbeidet utøves under slike betingelser, for disse betingelsene er i mer eller mindre grad gjeldende også i Norge.

AML og LC har likhetstrekk på de fleste områder når det gjelder lovens intensjoner, men skiller seg fra hverandre på hvordan man har søkt å etablere partsmedvirkning som en aktiv og sentral rolle i sikkerhetsarbeidet. I russisk regulering fremstår dette punktet mer som en ”papirtiger” enn realitet.

LC trekker frem partssamarbeid knyttet til forhandlingsprosesser. Slik sett virker det å være et veldig formalisert samarbeid som ikke nødvendigvis er en arena i det daglige virket. Arbeidstakere er pliktet til å rapportere alvorlige hendelser, men samtidig definerer LC klare og strenge sanksjoner mot enkeltindivider ved brudd på etablerte normer og prosedyrer. Dette er også i sterk kontrast til AML som legger vekt på samarbeid og tillit fremfor straff og premiering. Det fremgår av loven at ansatte er personlig ansvarlig for å erstatte skadd materiell, dersom det viser seg at man har brutt reglene. Dette er ikke en del av AML. Og det står i sterk kontrast til det etablerte synet i Norge på at denne typen brudd på prosedyrer og ”shortcuts” i utøvelsen av arbeidsoppgaver, har en bakenforliggende årsak.

LC sier at arbeidsgiver er pliktig til å ta arbeidstakers synspunkter med i vurderingen når omlegginger skal gjøres, nytt utstyr skal innføres og så videre. Dette har likhetstrekk med AML gjennom at man erkjenner arbeidstakerens rett. Men det eksisterer ikke et forum for debatt. AML definerer AMU som forum når slike tema er på dagsorden. Det betyr at man sikrer at involverte parter gjennom en demokratisk prosess sammen fatter vedtak. Ledervervet i AMU rullerer mellom partene, og lederen har den avgjørende stemmen.

Dersom det er like mange for og imot et forslag kan beslutninger vedtas eller hindres av lederens avgjørende stemme. I denne prosessen trenger det ikke være slik at arbeidsgiver og arbeidstaker nødvendigvis står mot hverandre. Dette er et viktig moment i norsk arbeidslivstradisjon. Den tette relasjonen mellom partene gjør at ledelsen i mange tilfeller respekterer arbeidstakernes syn og legger opp til mer langsiktige strategier fremfor raske beslutninger som kan gi kortsiktig gevinst. Dette eksisterer ikke i LC. Det legges i større grad opp til en sterk styringsrett til ledelsen i virksomhetene, og komiteer og kommisjoner kan opprettes dersom man ser dette hensiktsmessig, eller dersom fagforeningen krever det.

Igjen virker det som arbeidstakere selv blir ansvarlige for å bringe relevante tema frem og definere temaets viktighet mer eller mindre på egenhånd. Dette foregår i tillegg i et arbeidsmiljø hvor heder og ære henger høyt. Det er vanskelig å tenke seg at "uromomenter" i arbeidsmiljøet som er krevende for arbeidsgiver skal få påskjønnelse fra arbeidsgiver eller honnør fra sine kolleger. Dette kan være et betydelig problem for sikkerheten også i norske selskaper på russisk jord. Videre har det selvsagt betydning for dette selskapets omdømme, dersom sikkerheten ikke holdes i hevd av de som står i den spisse enden i produksjonsprosessen og ulykker faktisk inntreffer.

Komiteene og kommisjonene er gjerne knyttet til granskninger av hendelser og større avtaleverk. LC sier at den skadelidne kan delta i denne kommisjonen eller andre kan stille i den skadelidnes sted. Hvem utnevner denne representanten, og hvilken rolle denne skal ha sies ikke i LC, men det er rimelig å anta at det er fagforeningen som stiller med representant. LC krever at arbeidsgiver legger til rette for at arbeidstakerrepresentanter får utført sitt arbeid, og at det er arbeidsgiver som skal dekke kostnader knyttet til dette arbeidet. Dette kan være blant annet opplæring og kurs.

Dersom en ser på artikkel 160 i LC sier denne at "arbeidsnormer kan revideres ettersom ny teknologi introduseres, gitt at den fører til økt produktivitet". Innen teknologisk utvikling i norsk kontekst er normer og standarder ytterst viktig for sikkerheten. Produktivitet kan ikke være det eneste målet med utviklingen av prosedyreverk. Introduksjon av ny teknologi er særlig risikofyllt og må preges av erfaringsbygging, organisert læring og endringer i prosedyrer over tid. Det handler om å ha relasjoner i arbeidssituasjonen hvor teknologisk

utvikling og prosessene knyttet til denne er tett sammenkoblet, slik at det sikres læring og informasjonsdeling i prosessen.

Mineev og Bourmistrov (2010) undersøkte forskjellene i beslutningsprosessene i russiske og norske selskaper og ble overrasket over hvor mange beslutninger i de russiske bedriftene som kunne sies å være kortsiktig orientert. Av den grunn er det veldig ofte vanskelig å se hvilket grunnlag beslutninger i russiske selskaper ble fattet på. Konsekvensen er at beslutninger som fattes møter utilsiktet utvikling i et kortsiktig perspektiv, og at dette igjen fører til kursendring og nye mål. Dette skaper ikke forutsigbarhet og stabile forhold på arbeidsplassen.

Beslutningsmodeller i Russland forblir lukket for de fleste som er ikke direkte involvert i beslutningsprosessen (Mineev, Bourmistrov 2010). En konsekvens av dette er at russiske arbeidere i mye større grad kan være avhengige av detaljerte instruksjoner fra sine overordnede enn norske. Dette på tross av at de åpenbart er del av virksomheter med høy kompetanse innen en rekke områder, som for eksempel atomkraft, landbasert petroleumsvirksomhet og gruvedrift. Dette illustrerer en noe annen tilnærming til bærekraft, og sikkerhet i arbeidslivet enn i Norge. Med det mener jeg at russiske arbeidstakere i dag er i en situasjon som man allerede tidlig på 1900 – tallet i Norge erkjente som en trussel. Nemlig full styringsrett til ledelsen, hvor jakten på profitt ville utgjøre en fare for arbeidstakeren.

Det er rimelig å trekke inn begrepet sikkerhetskultur. Dersom en sammenlikner med AML § 4.1.1 sier denne at "Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet". Dette krever sikkerhetskultur.

LC sier ingenting om systematisk arbeid med HMS i virksomhetene. Lederansvaret er definert, og arbeidstaker skal rapportere om hendelser. Det virker imidlertid ikke som at det legges til rette for et velfungerende rapporteringssystem. Dersom man ser LC sin tilrettelegging for rapportering i arbeidslivet fremstår den som i verste fall som en patologisk kultur i Westrums kategorisering (Reason 1997).

AML beskytter arbeidstakere og utjevner maktforhold i virksomheten. LC sier at partene skal være likestilt, men har ikke etablert regulering som sikrer dette. Byråkratiske prosesser

preger LC, mens aktiv medvirkning og dynamikk i arbeidsmiljørelaterte tema er intensjonen med den norske arbeidsmiljøloven.

LC kan virke diskriminerende på fagforeningene gjennom manglende innsyn i og oversikt over medlemmer. Dette hemmeligholdet skaper utfordringer for fagforeningene i Russland når de skal ha oversikt over medlemmer, hvilken fagforening som er størst i den gitte virksomheten og som i kraft av det skal ha flest representanter i de kollektive forhandlingene. Konsekvensen av dette kan være at de største, mest åpne og redelige fagforeningene holdes nede til fordel for mer "medgjørlige" fagforeninger all den tid ledelsen kan ha kontroll med arbeidstakeres medlemskap i fagforeningene.

5.3. Industri – og arbeidsmiljøstandarder

Magne Ognedal, direktør i Petroleumstilsynet sier følgende: "Standarder er sentrale i petroleumssektoren. Dette gjelder ikke bare i Norge, men for hele verden. Norske standarder er del av vårt reguleringsystem og kom til etter myndighetsreformer rundt 1985 – 1990. Oljedirektoratet (OD) ville ha et funksjonelt regelverk og et større ansvar for sikkerheten skulle tillegges virksomhetene. I tillegg ville dette redusere vedlikeholdskostnader og kunne fungere tross endring i teknologi. En måtte bestemme seg for hva som var godt nok, og dette resulterte i en periode hvor NORSOK – prosjektet tok til og normeringer ble gjort. For arbeidet med NORSOK var langsiktighet viktig. Denne måtte innarbeides og etableres i virksomhetene, og man måtte få erfaringer med dette før man kunne endre regelverket fra detalj – til funksjonsbasert. Dette skjedde på 1990 – tallet. Det er viktig for sikkerheten på NCS at alle deltar i utviklingen av standardene, men dette har vist seg å være vanskelig. Noen deltar ikke, men nyter godt av disse".

5.3.1. Barents 2020

Barents 2020 – prosjektet pågikk i tidsrommet 2007-2009 under ledelse av Det Norske Veritas (DNV). Dette involverte norske og russiske ekspertmiljøer innen petroleum for å etablere standarder innen en rekke områder, som konstruksjon, beredskap og produksjonsprosesser, for bruk i nordområdene. Noen kan implementeres slik de er, mens andre vil kreve modifisering. På andre områder vil en måtte lage nye. Det som kan være faren med dette er at standardene, i tråd med det Brunsson (2005) sier, hemmer innovasjon, og

øker risikoen for hendelser gjennom at teknologiske løsninger allerede utviklet flyttes fra en kontekst til en annen (Lindøe, Olsen 2009).

Veien videre i dette prosjektet vil være å inkludere industrien tettere. Det russiske oljeselskapet Gazprom er tilfreds med det arbeidet som er gjennomført av den norsk - russiske ekspertgruppen og mener man kan gå videre med dette. Det knytter seg imidlertid usikkerhet til hva fjerde fase i dette prosjektet skal inneholde, men man er åpen for å invitere utenlandske selskaper i den videre prosessen. Denne ekspertgruppen som har vært preget av fagmiljøet i norsk og russisk oljeindustri har funnet en rekke standarder for virksomheten, og kartlagt områder som vil trenge nye standardiseringer. Petroleumstilsynet og norsk fagforening har til en viss grad vært inne i deler av prosessen. Ptil har hatt observatørstatus og Industri & Energi har vært representert i gruppen som har jobbet med standarder for evakuering og redning. Det er bekymringsfullt fra fagforeningenes side at de har vært så lite involvert, og dette vedgår også OLF (Oljeindustriens Landsforening) når deres informasjonssjef, Kjetil Hjertvik, sier at ” - Vi deltar gjennom sektorstyret for olje og gass i Standard Norge, altså organet som jobber med standardisering av arbeidsprosesser i ulike industrier. Men også OLF har merket seg at Barents 2020 ikke har involvert arbeidstagersiden i like stor grad som vi har for vane å gjøre i petroleumsindustrien” (Aftenbladet 31.08.09).

Fagforeningene mener de er utelatt, og at dette gir enkelte signaler om hva man anser for å være prioriteten i samarbeidet i nordområdene. Det er enighet blant informantene mine og representanter fra industrien om at standardene er nødvendig. Men fagforeningen mener disse bør knyttes til teknologiske løsninger.

5.3.2. Standarder som nødvendige

Standarder har sin plass i virksomheten og er helt nødvendige. Sentralt i standardutviklingen er å skape en velfungerende oljenæring som bidrar til lønnsomhet og stabile arbeidsplasser. På dette området kan man være uenig. Fagforeningen mener at stabile arbeidsplasser og arbeidstakermedvirkning bidrar til en velfungerende oljenæring og lønnsomhet.

Det alle informanter stiller seg bak er at standardutviklingen må få større oppmerksomhet i selskapene. Flere må delta og avsette tid og midler til dette i Norge. Dette vil ha direkte innvirkning på standardutviklingen i nordområdene. Standarder fører til gode løsninger, reduserte kostnader, flere leverandører, lavere priser og forutsigbarhet i industrien.

Andre viktige argumenter for standarder er at de letter markedsadgang, bidrar til merkevarebygging og forutsigbar kvalitet. Kostnader kan reduseres med 30 % og vil skape gevinster på HMS – siden gjennom å definere målbare miljøkrav, sier Standard Norge. Man ser altså et fokus mot kvantifiserbare sikkerhetsparametre i standardutviklingen, noe Haukelid (2001) advarer mot. Nettopp å fange opp lett målbare data, men som overser de mer skjulte forholdene er det industrien vil ha. Dette kan også tilbakevises gjennom det Reason vektlegger, kontinuerlig monitorering av produksjonen både i feilfri drift og knyttet til avvik.

5.3.3. NORSOK, EU – direktiver og samarbeid med russerne

NORSOK – prosessene tok til etter at man hos myndighetene innså at det foregikk mye uheldig praksis ute i industrien. Sikkerhetsfokuset var ikke godt nok og HMS - arbeidet var utilfredsstillende.

En representant for norske myndigheter sier at man i Norge kan diskutere hvorvidt man har gått for langt i funksjonaliseringen av regelverket og avhengigheten av standardutvikling. Ptil er på sett og vis primus motor bak myndighetenes målsetning om å være verdensledende på HMS. På den annen side sier han at nærheten mellom industri og myndigheter er så verdifull fordi det gjør det mulig å ha nær dialog og ivareta sentrale myndighetsmål om partsmedvirkningen.

EU – direktiver spiller en sentral rolle i utviklingen av norsk regelverk. Disse gjør standarder enda viktigere. Dersom industrien selv ikke evner å holde oppe innsatsen knyttet til utviklingen av disse vil det skape utfordringer. Norske myndigheter må kunne gå god for standarder utviklet av selskapene for å kunne etterleve direktivene.

I det fremtidige samarbeidet med russerne er standarder viktige. De vil ha standardene inn som forskrifter i sitt regelverk. Det betyr at kvaliteten på disse må være gode. Det er viktig med bred deltakelse i utviklingen, og de små selskapene må komme på banen. Dette har betydning for standardenes kvalitet, men også for å sikre at standarder som skapes er mulig å innfri av de mindre selskapene.

Det norske trepartssamarbeidet virker å være utfordrende i denne utviklingsprosessen. Det er en utfordring å utvikle standarder og samtidig ivareta arbeidstakermedvirkningen. Dette

kommer av at standarder er en salgsvare som standardiseringsorganer skal tjene penger på, og den må være anvendbar i alle sammenhenger.

Petroleumssektoren er teknologisk krevende for arbeidstakerne. Prosessene blir stadig mer kompliserte og det stiller arbeidstakerne overfor store utfordringer. Slik prosessene foregår nå, så ligger det an til at sentrale tema som omhandler arbeidsmiljøforhold flyttes ut av de nære forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og over til internasjonale fora gjennom standardiseringsprosesser hvor fagforeninger ikke makter å være med, og heller ikke oppfattes som viktige. En representant for fagforeningen sier at den norske arbeidslivsmodellen er av interesse i utlandet og at Norge kan påvirke mange prosesser i positiv retning for arbeidstakere. Slik det står seg nå vil arbeidslivstema flyttes fra ILO til ISO, selv om partene i norsk arbeidsliv er enige om at det hører hjemme i ILO.

Fagforeningen er klar på at arbeidstakermedvirkning er viktig og bidrar til utviklingen av næringslivet. Dette viser at det er sammenfallende interesser mellom partene. Begge er opptatt av solide virksomheter og trygge arbeidsplasser. Partssamarbeidet fremmer politiske og tekniske løsninger, og enighet om sentrale tema fører til bedre implementeringsprosesser. Man bør derfor unngå å redusere innsatsen i dette samarbeidet, og man bør ikke støtte seg på OHSAS som skaper vanskelige forhold for partssamarbeidet i norsk kontekst.

For Statoil er trepartssamarbeidet viktig, men en representant derfra sier også at de er opptatt av at det de gjør ute i verden skal være etterrettelig. For å sikre at de faktisk overholder lover, må de ha standarder for dette.

5.3.4. OHSAS 18001

OHSAS 18001 er et styringssystem for OSH. Dette systemet er ment å optimalisere OSH – prestasjonene i virksomheter gjennom systematisk overvåkning. Denne standarden sikrer at virksomheten opererer i tråd med arbeidsmiljølovens krav og dette skal verifiseres av en uavhengig tredjepart. Et sertifiseringsselskap. Sertifiseringsselskaper driver godkjenning av styrings- og ledelsessystemer i virksomheter. Denne godkjenningen uttrykker overfor kunder at virksomheten tilfredsstillende nasjonale eller internasjonale standarder knyttet til kvalitet, arbeidsmiljø og så videre. For at dette skal fungere må ledelsen i virksomheten bevisst prioritere arbeidsmiljø og sette av nødvendige ressurser til dette, og dette må være forankret på alle nivåer i virksomheten. Fordeler med sertifisering er at utenforstående kommer inn i

virksomheten og ser systemfeil og mangler som virksomheten ikke selv evner å se. Sertifikatet er et godt redskap for kommunikasjon med blant annet samarbeidspartnere og myndigheter.

Men det knytter seg utfordringer til denne typen standardisering. Det er strenge krav til fortrolighet mellom sertifiseringsorganet og virksomheten som hemmer innsyn i virksomheter og prosesser (DTU Management 2010), og det bidrar ikke til læring gjennom erfaringsutveksling i en større sammenheng. Sertifiserte virksomheter har på tross av sertifiseringen hyppige uhell, og dette rokker ved tilliten til både selv-regulerende virksomheter og sertifiseringsorganer. Den rollen sertifiseringsorganer inntar i reguleringsprosessen tillegger dem ansvar for tilsynsfunksjoner som myndighetene har, men som de ikke har hjemmel til. Dette gjør at de ikke kan gå inn i virksomheter og foreta målinger i arbeidsmiljøet eller liknende.

Det er påvist mange tilfeller hvor reell arbeidstakermedvirkning i nordisk forstand ikke er tilstede, hvor sikkerhetsutvalg og liknende har fått svekket sin posisjon og hvor det ikke foregår kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljøprestasjoner. Det er altså ting som tyder på at arbeidsmiljøledelse – systemer kan bli til skryte – diplom på veggen, mer enn reelt innhold i virksomhetens aktiviteter.

Sterk konkurranse innen sertifiseringsvirksomheten kan presse tidsbruk og omfang av kontrollprosedyrene ned, og derigjennom senke kvaliteten på prosessen. Markedskrefter gjør at kunden, altså virksomheten blir så viktig, at sertifiserings-selskapet velger å beholde og godkjenne denne, for ikke å miste en kunde. Dette er trekk ved OSHAS og slike standarder som gjør at fagforeningene er skeptiske, og som også gir grunn til å spørre seg hvilke konsekvenser det kan ha for sikkerhetsstyringen når sammenfallende økonomiske interesser mellom virksomheter og sertifiseringsorgan blir førende for sertifiseringen, og ikke arbeidsmiljø – prestasjonene i virksomhetene. Slik dette fremstår kan virksomhetene i verste fall prege sertifiseringsorganet, temme fagforeningen og føre sentrale myndigheter bak lyset gjennom denne ordningen og samtidig opprettholde et godt image overfor sine samarbeidspartnere.

5.3.5. ILO – standarder

Slik AML og LC fremstår er ILO – standardene bærende for hvilke rettigheter og plikter som eksisterer i arbeidslivet. Det fremkommer av disse at arbeidstakermedvirkning er sentralt, og at dette bør etableres.

5.4. Industrielle relasjoner

5.4.1. Viktig å komme i gang

De industrielle relasjonene mellom Norge og Russland virker mer vektlagt fra norsk side enn fra russisk side. Det er en kjensgjerning at mange selskaper i verden besitter stor teknologisk kompetanse, og at nordområdene vil være attraktive for en rekke store aktører i tiden som kommer. Dette gjør at russiske selskaper ikke er like avhengig av norsk kompetanse som norske selskaper, og kanskje Statoil spesielt, er av prosjekter i nordområdene. Norske selskaper og myndigheter opplever at områder i nord er svært viktig for norsk oljeindustri. Det blir ikke gjort nye store funn på NCS, og man er avhengig av inntekten Statoils aktiviteter gir den norske stat også i fremtiden. Russland har råd til å vente med å ta ut ressursene på russisk sokkel. Russiske oljeselskap sitter på enorme reserver i motsetning til Statoil.

5.4.2 Børsnotering, reserveerstatning og kvartalsregnskap

Presset på de internasjonaliserte selskapene er stort. De er avhengige av å vise til gode kvartalsregnskaper, og dette har endret det langsiktige perspektivet man har hatt innen oljevirkosomhet tidligere. Dette gir grunn til bekymring, i følge en informant. Oljeselskapene er hele tiden i behov av å opprettholde produksjon og tilgang til nye reserver for å tekkes sine aksjonærer. Dette kan ha uheldige konsekvenser knyttet til sikkerhet i virksomheten, og miljøaspekter. Dette viser seg i oljesandprosjektet til Statoil i Canada. Rasjonalet bak å gå inn i dette prosjektet er selvsagt ervervelsen av nye reserver, men med argument om at Statoil skal klare det bedre enn andre selskaper. Dette kan illustrere hvordan beslutninger i selskaper kan presse seg frem mer av tvingende nødvendighet, enn gjennom veloverveide vurderinger.

5.4.3. Bilateralt samarbeid

Norge har i stor grad fått operert i en bilateral relasjon med russerne i nord. Urbefolkningen på begge siden av grensen har i uminnelige tider hatt kontakt, og i tiden hvor Sovjet – staten gikk i oppløsning var der stadig mer kontakt mellom russere og nordmenn over grensen. Norge har hatt en spesiell posisjon, både geografisk, strategisk og politisk i forhold til

Russland. Som NATO - utpost i nord under den kalde krigen, som samarbeidsparter i fiskerispørsmål og som bistandsyter til russiske innbyggere under de store omveltningene og oppløsningen av Sovjetunionen. Norge pleier denne relasjonen på alle nivå, og har jobbet i mange år for å få formalisert samarbeidet.

De industrielle relasjonene mellom norske og russiske selskap har modnet gjennom flere år. 150 - 160 norske selskaper er etablerte i Nordvest-Russland (Innovasjon Norge online). Høyskolen i Bodø har fokus på samarbeid innenfor energisektoren. De har lyktes med å involvere både norske, russiske og utenlandske selskaper i et samarbeidsprosjekt. Selskaper som ConocoPhillips, Hydro, Statoil og russiske Rosneft deltar. Disse selskapene har deltatt i utvikling av prosjektet gjennom å sikre et opplegg som er relevant for nordområdene, gi finansiering og bidra med forelesningsressurser (Høyskolen i Bodø online). Disse prosjektene har langsiktige mål om å bygge opp felles plattform for fremtidig samarbeid.

5.4.4. NUPI om nordområdene etter 2018

NUPI leverte i 2008 rapporten "Utsyn 2018" til regjeringen. Man ønsket en fremtidsvurdering av hvordan nordområdene utvikler seg i tiden etter 2018. NUPI fokuserer på tre hovedområder som de forventer vil ha størst betydning for regionen og dens betydning: klima og miljø, økonomi, og sikkerhets – og utenrikspolitikk. I denne rapporten fremgår det at samarbeidet med russerne i fremtiden vil være preget av usikkerhet.

Klimatiske endringer kommer til å skape store problemer for russisk landbasert petroleumsindustri grunnet at permafrosten smelter og installasjoner synker ned i bakken. Dette vil kreve omfattende investeringer som kan skyve offshore – planene langt inn i fremtiden. Det er usikkert hvordan havisen fordeler seg i havområdene etter hvert som isen går i oppløsning, og hvordan dette vil påvirke installasjoner offshore. I fremtiden vil være ytterligere fokus på miljøforurensning og utslipp av klimagasser, noe som kan dempe interessen for konvensjonell utvinning av offshore petroleumsforekomster.

Teknologisk vil man kanskje kunne drive virksomheten via fjerndrift med havbunnbasert teknologi og ilandføring i Russland. Dette vil ikke gi så mange arbeidsplasser som en tror og kan føre til at fraflyttingen som allerede i dag er betydelig vil fortsette.

Russisk økonomi vil fortsette veksten og de vil bli medlemmer av OECD og WHO. Dette vil gjøre at etableringen av en frihandelssone mellom Norge og Russland i nordområdene ikke vil være av særlig interesse for dem da de vil ha andre formaliserte handelsfora.

Russiske selskaper er i behov av teknologisk kunnskap, og skeptikere frykter at det er norsk petroleumsteknologi russiske aktører er interessert i, og ikke nødvendigvis et tett og forpliktende samarbeid med Norge. Man frykter at Statoil vil bli presset ut av prosjekter på russisk jord slik Shell opplevde på Sakhalin og BP i Kovykta (NUPI 2008).

Norges rolle som samarbeidspartner for russerne kan videre svekkes av at andre aktører retter oppmerksomheten mot nord. Gjennom mange år har det vært utenlandske aktører involvert i russisk oljeutvinning. Men deres posisjon har vært priggitt det russiske regimet. Etter hvert som tiden går utvinnes mer og mer av verdens oljeressurser, og Russland sitter på over 20 % av de totale ressursene man vet om i verden. Dette vil etter hvert føre til større interesse også hos andre, sterkere parter enn Norge.

Endringer innen politikk, økonomi og klima vil føre til at en rekke områder i samarbeidet vil utsettes for press utenfra (NUPI online). Nordområdene er ikke eksklusiv grunn kun for Norge og Russland, mange andre har interesser der. Dette vil være EU gjennom Danmark og Grønland, USA, Canada og Japan. Konkurransesklimaet kan klart bli hetere enn det er i dag. Slik sett vil ikke russiske selskaper være avhengig av et marked etablert i nordområdene sammen med Norge.

Den avtalen som er inngått mellom Gazprom og Statoil kan bli sett på som intet mer enn intensjonsavtale som aldri blir noe av. Dette støttes av en informant som uttrykker at "en avtale med russerne er starten på en evigvarende forhandlingsprosess. De har en annen forståelse av hva en avtale innebærer enn det vi har".

Russland vil satse alt på at underleverandører er russiske og at arbeidsplasser skal tilfalle russiske arbeidstakere.

Det kan antas at de store samarbeidsprosjektene tones ned, og at det vil rettes sterkere fokus mot tilrettelegging av økonomisk samarbeid mellom små og mellomstore bedrifter (SMBer) innenfor Barentsregionen (NUPI 2008). Myndighetene i Russland har gått hardt til verks for å sikre at russiske naturressurser igjen kommer under russisk kontroll og forblir der. Hvem som får delta i store prosjekter i Russland kan en ikke vite, men det vil sannsynligvis være markedet som råder.

Det har opp gjennom årene vært splid mellom norske og russiske fiskeriinteresser, og dette sitter i hos opinionen i Nordvest – Russland som generelt har en oppfatning av at vestlige land utbytter dem. Utenlandske selskaper har opplevd Russland som et komplisert land å drive forretninger i, noe Telenor og en rekke andre har opplevd.

Det man nå ser er et Russland igjen er i stand til å innta den rollen russere flest mener de skal ha. En makt å regne med i global sammenheng. Når Russland har presset utenlandske selskaper ut av avtaler er det for å sikre at egne ressurser forblir på russiske hender. De har en tankegang knyttet til dette som er veldig lik den tankegangen som preget norske myndigheter i de tidlige år på NCS. Dette er noe russerne er klare over, og dette kan være gunstig for forretningsklimaet mellom de to land (Bellona online).

Norsk næringsliv har vært en del av markedsøkonomien i lang tid, samtidig med at man gjennom et sosialdemokratisk styresett har lyktes med å skape velstand for det brede lag av befolkningen gjennom petroleums - inntektene på NCS. Russland har vært en markedsøkonomi kun i rundt 20 år. Omveltningene i de gamle sovjetstatene i 1989-1992 førte til store omveltninger både politisk og økonomisk. Store statlige selskaper falt i privat eie og førte til enorm rikdom for et fåtall mennesker. Korrupsjon utviklet seg, og medførte store problemer for utenlandske selskaper.

I tillegg til dette ligger det tungt forankret hos russiske myndigheter at utenlandske selskaper aldri skal få full kontroll med russiske selskaper (Fodchenko 2008).

Det vil alltid være full styringsrett til russiske selskaper gjennom sterk statlig kontroll. Videre er det tydelig i Russland at arbeidsplasser i petroleumsvirksomhet skal være prioritert russiske arbeidere. Minst 80 % av de ansatte skal være russiske. I tillegg ligger det klare krav til at leverandørindustrien i Russland skal stå for minst 70 % av de årlige leveransene til russisk petroleumsindustri (Fodchenko 2008). Dette har konsekvenser for norske selskaper

som skal inn i petroleumssektoren i Russland. De må etablere datterselskaper i Russland. Dette krever at norske selskaper sikrer seg høy kompetanse innen russisk lovgivning, og ikke minst at de evner å følge med i et regime som stadig endrer seg gjennom reformer og omstruktureringer. En informant bruker uttrykket å være "hands – on" når det gjelder utviklingen i russisk lovgivning.

I tillegg er russisk lov svært krevende grunnet detaljeringsnivå og byråkratiet er svært omstendelig (Fodchenko 2008). Videre er det vanlig i Russland å bruke en rekke uformelle kanaler for å få prosesser gjennomført. Dette kan tilsløre prosesser og hemme innsyn.

Det er store forskjeller i byråkratiske strukturer i Russland sammenliknet med Norge. En informant som har møtt representanter for russiske myndigheter sier det virker som de russerne selv ikke har oversikt over hvem som er ansvarlige for gitte områder innen petroleumsvirksomheten. Det viser seg også når man ser nærmere på hvordan russerne har fordelt deler av virksomheten på flere departementer og direktorater (Fodchenko 2008). I russiske selskaper har ikke de ansatte rett til å velge egne representanter til styret, det er heller ikke noe lovfestet krav til mangfold i styret i russiske selskaper. Styreverv er forbeholdt de med erfaring fra forvaltningen og som har kontakter sentralt i Russland. Begrunnelsen er at det ikke er tilstrekkelig kompetanse i næringslivet. Dette gjør at båndene mellom bedriftsledelse og sentrale myndigheter er sterke og veldig tette. Dette har betydning for hvordan partnerskap etableres og hvordan styrkeforholdet mellom samarbeidende selskaper vil fortone seg. Samtidig kan dette være gunstig fra et kynisk forretningsperspektiv. Direkte kontakt med sentrale beslutningstagere gir fortrinn og raske prosesser. Samtidig blir prosessene lite transparente. Dette vil stille store krav til etikk og moral i utenlandske selskaper knyttet til hva man har som mål, og på hvilken måte man når disse. I spenningsfeltet mellom enorm gevinst og etikk og moral er det ikke gitt at etiske vurderinger vinner frem. På den måten kan sterke økonomiske drivkrefter tvinge seg frem og gjøre tvilsomme forretninger til en nødvendighet for å fungere i russisk olje - og gassvirksomhet.

6. DISKUSJON

Vi lever i en kompleks verden. Denne verden er preget av markedskrefter og kompliserte koblinger mellom nasjonale myndigheter, selskapers interesser, NGO`er og en rekke andre

interessenter. Globalisering er ikke en prosess, men den består av mange prosesser samtidig. Dette kan være internasjonalisering av selskaper, etablering av regioner som knytter tettere bånd mellom industri, nasjoner og mennesker. Prosessene foregår utenfor noe enkelt globalt myndighetsorgans kontroll. Selskapene søker konkurransefortrinn i et sterkt konkurransepreget marked. Disse fortrinnene handler i stor grad om tilgang på råvarer og arbeidskraft. Samtidig er verden i behov av et arbeidsliv som ikke utgjør fare for helsen og sikkerheten til arbeidstakere. Man sier fra overnasjonalt hold at arbeidstakere må ha medvirkningsrett i sitt arbeidsforhold for å sikre grunnleggende rettigheter, og ikke skal risikere å inngå i prosessene nær sagt som forbruksvarer.

Når man på den ene siden er avhengig av utenlandsk investering i landet for å sikre arbeidsplasser og skatteinntekter stiller nasjonale myndigheter i en situasjon hvor to sentrale momenter står i en viss konflikt. På den ene siden skal man sikre inntekter for å kunne sikre en rekke grunnleggende tilbud i samfunnet. Dette kan være skole og helsevesen for å nevne noen. På den andre siden krever selskaper at reguleringen de underlegges i landet ikke medfører for store kostnader. Da vil de se seg om etter andre områder hvor reguleringen er mindre. På sett og vis handler det om at nasjoner som er nødt til å være fasilitator for selskaper som kommer til for å investere. Myndigheter deregulerer og legger det i større grad opp i virksomhetenes hender å finne midlene som skal til for å nå de målsetninger de formulerer.

I oppgaven har jeg forsøkt å belyse trekk ved kultur, sikkerhetsregulering, industri- og arbeidsmiljøstandarder og industrielle relasjoner som skaper rammen rundt arbeidstakermedvirkning og dens sentrale rolle som redskap i sikkerhetsstyringen i virksomheter. Samtidig utøver delene av rammen rundt arbeidstakermedvirkningen betydelig effekt på hverandre. Denne rammen virker ut i fra mine funn å ha innskrenkende virkning på arbeidstakermedvirkning slik den fremstår i den norske modellen. Kun norsk sikkerhetsregulering fremmer arbeidstakermedvirkning i denne sammenhengen, men er også den eneste delen av rammen som ikke lar seg overføre til en russisk kontekst gjennom "naturlige" globaliseringsprosesser. Med det mener jeg at de tre andre faktorene er naturlige konsekvenser av en markedsstyrt globalisering hvor hver på sin måte representerer noe verdifullt, enten for svært mange, eller for selskaper med tilstrekkelig makt. Et stort antall mennesker bidrar til utbredelse av kultur i form av film, mote, musikk, kunst og så

videre. Internasjonale selskaper som ønsker å fremme sin konkurranseevne gjør dette gjennom etablering og bruk av standarder. Og allianser med gjensidig nytte fremmer industrielle relasjoner i et konkurranseutsatt marked. Av den grunn blir arbeidstakermedvirkning som ledd i sikkerhetsregulering sentrum for prosesser som raser av gårde, og som tilsynelatende ingen har mulighet til å stoppe. Alt er imidlertid ikke tapt. Gjennom globaliseringsprosessene tvinger det seg frem et behov for virksomhetene til å kunne gjøre rede for sine valg og handlinger overfor en stadig større interessentgruppe, med stadig større kompetanse og makt. I den sammenheng vil kanskje arbeidstakermedvirkning være selve nøkkelen til en virksomhets eksistens.

6.1. Kulturelle utfordringer

Kulturen er sentral i menneskers liv. Selv om man ikke tenker over det så ofte, så er det identiteten vår. Det er arv og dyptgripende verdier. Kulturen er en del av oss som er nær sagt umerkelig når vi er sammen med våre egne, men som står frem som ytterst viktig for oss i møtet med andre. Kulturen er i utgangspunktet en samlende kraft for de som deler den. Den er identitetsskapende for "meg" eller "oss" i forhold til "de andre". I møtet mellom mennesker fra forskjellige kulturer skaper ulikhetene ofte positiv nysgjerrighet og interesse. Man kan dele erfaringer, finne felles interesser, og ha sammenfallende oppfatninger på en rekke områder. Forskjellige verdisyn, sentrale motsetninger og grunnleggende forskjeller er kanskje ikke sentrale samtaletema.

Kulturelle forskjeller blir derimot viktige å være klar over når man skal ivareta sikkerhet i risikoutsatte virksomheter. Sikkerhetskultur handler om hvordan enkeltindivider på forskjellige nivå i virksomheter forholder seg til virksomhetens sikkerhetssystemer. Det betyr at hver enkelt har et ansvar og at dette ansvaret må tas frivillig. Dette krever at en rekke sentrale elementer må være til stede. Felles verdier, holdninger, tillit og felles oppfatning og tiltro til organisasjonens sikkerhetsmål er grunnleggende for at de fire pålene sikkerhetskulturen hviler på skal eksistere i virksomheten og skape en informert kultur. Et moment som ikke fremgår tydelig av definisjonen av sikkerhetskulturen er den dimensjonen som fleksibilitet gir til virksomheten. Betydningen av omstillingsevne, grundig kjennskap til prosessene og eget arbeidsområde og deltakelse i utviklingen av egne arbeidsforhold er avgjørende viktig. Slik det ser ut i relasjonene mellom norske og russiske arbeidstakere kan dette være et område innen virksomheten som trenger sterkt fokus i det forarbeidet som nå

foregår i norsk – russisk oljeindustri. Bidraget fra norske arbeidstakere i sikkerhetsregimet på NCS har ikke blitt til gjennom enestående kulturelle forutsetninger i norsk kultur som sådan. Det er kommet til gjennom konkrete veivalg besluttet underveis i et gradvis mer komplisert og risikoutsatt arbeidsliv. Beslutningen om at norsk arbeidsliv skulle utgjøres av tre parter og at disse sammen skulle jobbe både for bedre arbeidsmiljø og livskraftige virksomheter var revolusjonerende. Erkjennelsen av at arbeidslivet ville bli farlig dersom rene profittinteresser fikk råde gjorde at myndighetene besluttet å gi betydelig makt til fagforeninger gjennom en rekke fora og politiske beslutninger. I Russland er det ikke sterk motivasjon for å endre på lovgivningen for å styrke arbeidstakeres medvirkning. Det er tvert imot gode muligheter for russiske selskaper til å nyttegjøre seg en kultur i russisk arbeidsliv som fortsatt er preget av trekk ved sovjet – systemet. Strukturer i samfunnet som gjør arbeidslivet preget av plikt og oppofrelse finnes ennå. Om ikke uttrykt gjennom arbeidsmiljøloven direkte, så i hvert fall gjennom den sterke styringsretten ledelsen i russiske selskaper har. Når studier som er gjennomført av norske forskningsmiljøer alle viser til trekk ved russisk arbeidslivskultur som ikke kan ses som annet enn uheldige i hvert fall ut ifra et norsk ståsted gir dette rom for bekymringer knyttet til et fremtidig samarbeid. Det er åpenbart at vestlige selskaper har gjort nytte av enorme russiske naturressurser opp gjennom årene, og at denne aktiviteten neppe har vært preget av særlig omtanke for verken miljø eller arbeidsforhold i Russland. Det er i hvert fall tydelig at det blant russere er en gjennomgående oppfatning av at de er utbyttet av vestlig kapitalisme i tider hvor nasjonen har vært på randen av total kollaps. Men det er kanskje også en annen side ved dette som handler om det russiske eierskapet i virksomhetene og russiske myndigheters syn på arbeidskraft opp gjennom årene. Slik det fremgår av materialet jeg har funnet er det trekk ved russisk arbeidsliv som kan gjøre at utenlandske selskaper gjerne blir syndebukken sett fra deres ståsted. Gjennom lite gjennomsluktige prosesser fattes beslutninger som har konsekvenser for arbeidstakere. Beslutningsprosesser beskrives som lukket av Mineev & Bourmistrov. Det betyr at arbeidstakere ikke er i en posisjon hvor deres interesser tillegges betydning dersom det ikke gavner virksomheten, i tillegg leder det til at arbeidstakere i betydelig grad er avhengig av detaljerte instruksjoner fra overordnede. Russisk forretningsliv er sterkt preget av nettverk og kontakter. Dette er et alvorlig problem knyttet til sikkerhetsregulering, hvor prosesser burde være åpne og etterrettelige og hvor ansvar entydig kan plasseres. Når det i tillegg fremkommer at russiske selskaper etablerer primærkontakt med myndighetene og deres

ekspertise for å ha et forsvarssystem mot hovedrisiko er dette uheldig. Dette fordi sikkerhetsarbeidet blir ekspertdrevet, fremfor erfaringsbasert, og det kan bli viktigere å være i henhold til konkrete myndighetskrav enn i henhold til "beste praksis". Dette skaper igjen utfordringer når rammevilkår endres hyppig, og delingene av ansvar mellom forskjellige myndigheter er utydelig, fragmentert og i stadig endring, slik en informant uttrykte det. En rendyrket top – down styring av virksomheten som de lukkede beslutningsprosessene legger opp til gir ikke de beste forutsetningene for verken gode beslutninger eller grunnlag for en omfattende forståelse av beslutningsprosesser blant de ansatte på gulvet. Samtidig med at konsekvensene for nettopp de ansatte i den spisse enden kan bli store. Grunnleggende skepsis til vestlig innflytelse er fremtredende, og norske selskaper har sin del av ansvaret for dette. Det virker som tillit er noe som ikke eksisterer fra russere overfor vestlige selskaper. Og kanskje med rette. Men uavhengig av om dette er rett eller galt skaper det like fullt omfattende utfordringer for sikkerhetskulturen i norsk – russisk oljesamarbeid. Sikkerhetskulturen er bærende for hvordan norsk petroleumslovgivning er lagt opp, og er sentral for hvordan man har kunnet basere seg på at virksomheter evner å etterleve de krav som regelverket stiller. Tillit og felles forståelse er en utfordring å få til når grunnleggende tiltro mangler. Manglende tillit viser seg fra vestens side også. Man viser til at det er en overveiende tiltro til egen fortreffelighet i vesten, og at oppfatningen av russisk næringsliv og det russiske folk er temmelig stereotypet og etnosentrisk. Dette gjør at gjensidig kulturforståelse blir veldig viktig. Kulturen i Russland preges av sin historie. En historie som gjør at forskjellene mellom Norge og Russland kanskje er større enn forskjellene mellom Norge og uansett annet land. Med det mener jeg at Russland nylig er blitt en markedsøkonomi og at arbeidslivet utsettes for en rekke nye krefter i den globaliserte verden. I tillegg er det rådende oppfatninger i Russland knyttet til egen storhet og hvordan andre bør se på dem, som i liten grad oppmuntrer til å trekke lærdom fra en liten nabo i vest. Som jeg har vært inne på er den sterke styringsretten i russiske selskaper et problem for utenlandske selskaper knyttet til beslutningsprosesser, uformelle kontaktflater mellom virksomhet og andre instanser. Dette skaper også problemer for arbeidstakerne. En ting er hvordan beslutninger kan ha uheldige konsekvenser for arbeidsmiljøet. En annen side ved dette er hvordan strukturen i russiske virksomheter virker inn på arbeidstakeres forståelse av egen rolle og overordnede målsetninger. Manglende involvering i prosesser i virksomhetene gjør at man i Russland har arbeidstakere som mangler helhetlig forståelse av

deres rolle i systemet, andres oppgaver og organisatoriske forhold. Dette preger deres innsikt og forståelse. Dette kan igjen bidra til at russiske arbeidstakere heller ikke har sterk motivasjon for å drive kamp for utvidede rettigheter og plikter.

For selskaper som skal inn i Russland er det en rekke ting å ta hensyn til. Jeg har nevnt prosesser og uformelle kontakter og utfordringer dette skaper for transparente beslutningsprosesser. En annen side ved dette er den kulturen selskaper bringer med seg inn i Russland. Her kan det bli store utfordringer, dersom selskapene ikke er varsomme. Det er som nevnt sterke negative følelser knyttet til den "råtne" vestlige kapitalismen. Det juridiske systemet i Russland gir liten beskyttelse for utenlandske selskaper, noe som kanskje vil føre til at slike selskaper velger å gå "stille i dørene". Statoil kunne vært et utstillingsvindu for norsk sikkerhetsregulering, dersom de var heleid av staten Norge. Det er de ikke, og de er utsatt for sterk konkurranse og er avhengige av gode prestasjoner på børsen. Statoil som selskap skal gjennom sin aktivitet sikre inntekter for staten Norge, og den norske stat skal ikke blande seg inn i forretningsdriften.

Dette gjør at Statoil har utviklet egne programmer for sikkerhet i virksomhetene og gjennom bruk av anerkjente standarder. Kollegaprogrammet retter oppmerksomheten mot usikker adferd i virksomheten. Dette er systemer som er utbredt i oljeselskapene, og målet er bedre HMS – nivå. Ansatte skal vise omtanke for hverandre i arbeidssituasjonen og korrigere uønsket adferd. Det er altså en måte å styre adferd på som ikke baserer seg på kulturelle aspekter. Dette er ment å skape en kultur fra grunnen av, hvor arbeidstakeres verdier, holdninger og syn ikke tillegges vekt. Det handler om rett og galt, premiering og straff. Dette er det lett å forholde seg til. Dette er på ett vis en brobygger over kulturmotsetninger, i det at en på gulvet i virksomheten skaper felles normdannelse. Med det mener jeg at interaksjonen mellom norske og russiske arbeidstakere offshore på russisk sokkel vil kunne skape en forståelse av hva som er akseptabel og ikke akseptabel adferd. Men denne vil da fremme en sikkerhetstenkning som ikke tar inn over seg mer vidtrekkende konsekvenser av forhold i arbeidsmiljøet

Dette er slik jeg ser det en trussel mot sikkerhetskulturen der hvor den finnes, men det kan kanskje være starten på en sikkerhetskultur der hvor den ikke eksisterer. Med dette forutsetter flere ting. For det første må det eksistere et sikkerhetssystem som fanger opp

ikke – teknologiske risikofaktorer, altså et rapporteringssystem i tråd med de fire pålene i sikkerhetskulturen. For det andre er man avhengig av at fagforeninger er synlige og har en etablert arena for å møte ledelsen, og makt til å påvirke. Dette vil kreve omfattende endringer i LC. For det tredje må det være vilje fra ledelsen til å prioritere sikkerhet. I Russland er systemene primært rettet mot tekniske risikofaktorer og fagforeningene har vanskelige kår, da de etter loven virker å være prisgitt virksomhetens ledelse og vilje til å involvere dem. I tillegg har utenlandske konsulentselskaper som har spesialisert seg på fagforeningsknusing etablert seg i Russland. Beslutninger i ledelsen er preget av kortsiktighet og stadige kursendring, noe som gir lite forutsigbarhet. Også dette må endres på, men vil være en ytterst krevende prosess som inkluderer grunnleggende endringer i LC som inkluderer 83 føderale stater som ikke alle er i stand til å håndtere funksjonelle krav.

For at Statoil og andre selskaper likevel skal kunne opprettholde et minimum av sikkerhet i arbeidslivet blir BBS en lettvinntilnærming. Straff og premiering harmonerer godt med LC, og man får et system for overvåkning og systematisk evaluering og forbedring av arbeidsmiljøet. Dette er i hvert fall virksomhetenes oppfatning. De kvantitative data dette systemet gir støtter opp om beslutninger. Dette systemet sikrer at inntrufne hendelser blir kartlagt og synliggjør områder som er problematiske og som er konsekvenser av menneskelige feil, således blir det reaktivt og fokusert mot individuelle feil en må få fjernet. Da gjennom straff og sanksjoner, noe som ødelegger for tillitsforholdet mellom ledere og ansatte. Dette kan motvirkes av sterkt motiverte ledere, men det virker å være en noe naiv tankegang. Sikkerhet er ikke lederes overordnede mål. Det er kun ett av mange, og hvor virksomhetens bunnlinje er det avgjørende. Dette er igjen knyttet til bonusordninger for gode resultater, uten at det stilles kritiske spørsmål ved hvor det gode resultatet har sin opprinnelse. Er resultatet en konsekvens av høy produktivitet? Eller lite vedlikehold? Eller kanskje begge deler?

Disse bonusordningene er ikke heldig for sikkerheten i virksomheten. Men de har en sentral plass i aktiviteter hvor kultur er sentralt. Kultur kan være samlende samtidig som den kan gi grobunn for en rekke strømninger og motkrefter i et miljø. Kultur krever tid når den skal etableres. I en risikoindustri med ny teknologi og stort skadepotensiale har man ikke den tiden til rådighet. I hverfall ikke dersom denne siden ved samarbeidet ikke tillegges stor oppmerksomhet i arbeidet inn mot eventuell oppstart. Det er bekymringsfullt at fokuset mot

kulturelle verdier og menneskelige faktorer ikke er mer sentralt i samarbeidsprosjektet som har vært de siste årene.

6.4. utfordringer i sikkerhetsreguleringen

Sikkerhetsreguleringen i Norge og Russland er temmelig forskjellig. Likheter finnes mellom AML og LC, men det er mer på et overliggende nivå, i den forstand at begge oppfyller ILO sine krav til at repartssamarbeidet skal være nedfelt i lov.

AML trekker dette vesentlig lengre både i lovens tekst og i faktiske tiltak som er realisert for å sikre at dette blir mer enn blekk på papiret, slik den russiske LC bærer preg av. Når man ser forbi loven og på den faktiske praksis som lar seg gjøre innenfor lovens formuleringer er det uheldig for fagforeningsarbeid og deres posisjon som part i beslutningsprosesser som angår deres sikkerhet. Bakgrunnen for disse forskjellene ligger kanskje mest i hvordan de to landene var plassert i de globale prosessene som har pågått over mange år, men som skjøt fart på den samme tiden som Sovjetunionen gikk i oppløsning. Med det mener jeg at Norge som samfunn, norske selskaper som arbeidsgivere og aktører i et globalt marked, har gjennomgått prosesser som gjør at det er tillit mellom partene i arbeidslivet og myndigheter. Landet er lite og prosessene er i stor grad åpne for innsyn.

Det sovjetiske systemet opplevde en plutselig kollaps, og en rask omstilling fra plan – til markedsøkonomi. Landet var på randen av konkurs og selv grunnleggende behov var vanskelige å dekke i en periode. Russland er enormt stort, og består av over 80 føderale stater. I noen områder er det stor industriell aktivitet, mens det i andre er langt mindre. I de utsatte områdene er det kanskje ikke mulig å praktisere et lovverk som ikke er preskriptivt, mens det i tyngre industriregioner kanskje lar seg gjøre. Dette gjør russisk jus til en komplisert affære. Mens man i Norge skal regulere et arbeidsmarked som er relativt homogent over hele landet, opplever man i Russland at det er omfattende forskjeller mellom regioner. Føderal lov blir av den grunn deterministisk i sin form og gir lite rom for virksomheter selv å finne løsninger. Dette handler om å sikre at minstekrav blir overholdt. Eksempelvis rett til melk under hardt arbeid.

I denne oppgaven er jeg spesielt opptatt av arbeidsmiljøreguleringen basert på erfaringer fra Norge. Dette er ansett for å være et bærende element i sikkerhetsregimet på NCS, og noe en skulle overført til nordområdene, sammen med norsk teknologisk spisskompetanse. Hvorvidt

det lar seg gjøre avhenger av hva som eksisterer av forutsetninger i det regimet norske selskaper skal operere under. De funn jeg har gjort tyder på at lovtekst og praksis er to forskjellige ting. LC er innrettet mot de plikter og rettigheter arbeidsgiver og arbeidstaker har. Det er lite som fremmer plikter og rettigheter for arbeidstaker knyttet til arbeidsmiljøet, og det er ikke virkemidler i LC som bidrar til å balansere styrkeforholdet mellom partene. Dette gjør arbeidsmiljøreguleringen toppstyrt og pasifiserende på arbeidstakerne. Beskyttelsen av arbeidstakernes rettigheter er ikke god nok, da de mangler et mellomledd slik en har i VO i Norge, og gjennom et for ensidig fokus på enkeltindividens ansvar og skyld knyttet til hendelser. Skade på mennesker eller skade på arbeidsgivers eiendom fører til sanksjoner som hemmer rapporteringsvilje, reduserer tilliten og fremmer taushet. I LC er det uttalt bruk av premiering for gode prestasjoner. Dette fremmer ikke viljen til å klage på forhold en måtte oppleve som uholdbare. Som et grunnlag for sikkerhetskultur er den deterministiske formen en hindring. Det er fra et rasjonelt perspektiv ikke nødvendig å jobbe for en reell kontinuerlig forbedring i virksomhetene når det ikke er et krav. Dette står i motsetning til AML som krever kontinuerlig forbedring i takt med den teknologiske utviklingen. Selv om LC definerer partssamarbeid er russisk arbeidsliv preget av motpartsrelasjoner, regelanvendelse og incentiver og kontroll. Dette skaper lite dynamikk i forholdet mellom partene og preger regelverket. Dette skaper grunnlag for alvorlige ulykker, samtidig med at man ikke har kontrollsystemer i virksomhetene som gir grunnlag for proaktivitet i sikkerhetsarbeidet. Slik det ser ut er det lite som tyder på at arbeidstakermedvirkningen etter norsk modell vil kunne overføres til og etableres i det russiske arbeidslivet gjennom det eksisterende samarbeidet. Det krever så omfattende endringer i russisk lovverk og grunnleggende endringer i holdninger og verdier blant partene i russisk arbeidsliv at det virker bortimot utenkelig. En utvikling som en ser i verden i dag er at stadig mer av reguleringen preges av myndigheter som inntar en rådgivende rolle, og hvor mye av selve regelverksutviklingen settes ut til virksomhetene selv gjennom standardiseringskomiteer. Dette skaper store utfordringer når ansvar skal plasseres, og stiller store krav til kommunikasjon for at beslutningsprosesser skal være gode.

Slik globaliseringsprosessen utvikler seg preges den av det Renn kaller "Risk Governance". Governance eksisterer som en konsekvens av at markeder i større og større grad preger regelverksutviklingen i en verden som mangler overnasjonale myndighetsorganer. Denne

reguleringsprosessen inkluderer en rekke aktører på forskjellige nivåer. Med kommunikasjon som det grunnleggende skal man kunne kontrollere risiko i en verden hvor avtaler inngås på nivåer som mangler formell myndighet. Prosessen kan bidra til sunne beslutninger basert på omfattende enighet både internt i selskaper og mellom disse og myndighetene, basert på omfattende kartlegging av interessenters syn på det gitte området. I tillegg skaper fokuset på kjernebegrepet kommunikasjon muligheter for alle interessenter til å delta. Dette kan fremme bærekraftige beslutninger og definere ansvaret for de beslutningene som fattes.

Governance i den form Renn legger det frem gjør tette bånd mellom partene i arbeidslivet nødvendig. Når kommunikasjon er essensen vil dette skape store krav til beslutningsprosesser. Når beslutninger fattes under sterkt oppsyn og interesse fra aktører utenfor virksomheten, vil det kunne tvinge frem et behov fra selskapenes side for å belyse beslutninger og deres konsekvenser på en mest mulig åpen og omstendelig måte. Kanskje vil dette gjøre at virksomheter faktisk må snu helt om når det gjelder arbeidstakermedvirkning. Fra å være preget av motstridende interesser og konfrontasjoner kan dette samarbeidet bli selve bærebjelken i en konkurransedyktig virksomhet. Fra å verne om egen styringsrett vil det kanskje bli viktigere å dele denne med andre sentrale aktører for å ivareta de mange hensyn virksomheten må ta når beslutninger av større betydning skal fattes på risikoutsatte områder. En kontinuerlig oppfølging av reelle forhold i arbeidsmiljø vil være grunnleggende for å kunne fatte raske beslutninger i andres påsyn. For nordområdene vil dette kunne bety at russiske arbeidstakere kan bli tillagt et ansvar de ikke i utgangspunktet er vant med, men som vil være drevet frem av sterkt motiverte ledere. De rammene som virksomheten opererer innenfor vil stille store krav til transparente prosesser. Dette er interessant for Russlands del, hvor det er kultur for at en rekke saker løses gjennom kontaktnett og i uformelle fora. Det vil kunne stilles helt andre krav fra utenlandske selskaper til både styrket juridisk beskyttelse av deres aktiviteter og til ryddighet i prosesser. Slik virker det som at governance kan spille en fundamental rolle knyttet til arbeidslivet og til de grunnleggende elementene som ILO mener må være tilstede i en bærekraftig globalisering. Partssamarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere og myndigheter. I dette tilfellet vil det kunne strekke seg enda lengre.

6.5. utfordringer knyttet til industri - og arbeidsmiljøstandarder

Industristandarder er sentrale på mange områder og har bred støtte når de er knyttet opp til teknologiske løsninger i petroleumsindustrien. De bidrar til kostnadsreduksjoner relatert til teknologiutvikling og bedre konkurransekraft. I tillegg skaper de en ønsket konkurranse mellom leverandører i industrien. Standarder utvikles av selskapene i fellesskap og gir løsninger som er gode nok basert på en samlet vurdering. Man kan si at standarder er normeringer som standardiseringsgruppen bestemmer skal være gjeldende. Men dette er ikke nødvendigvis de beste løsningene. Når man på norsk sokkel utvikler NORSOK – standarder er disse basert på etablerte internasjonale standarder, med nødvendige endringer tilpasset forhold i Nordsjøen. Standardene har sin sentrale posisjon grunnet overordnede globale prosesser hvor selskaper må forholde seg til en rekke krav fra nasjonale myndigheter og markeder. Standardene skaper grunnlag for aktiviteter gjennom at de gjør at produktet holder de krav til miljø, og kvalitet som markedet krever. Standarder i oljeindustrien virker direkte inn i arbeidsmiljøet. De er styrende for produksjonsprosesser og for hvordan arbeidsplasser skal være utformet og så videre. Standardiseringsprosessene er viktige for virksomheten, og de er viktige for arbeidstakere. Det som virker å være en utfordring er hvordan man skal inkludere arbeidstakere i disse prosessene. Det fremkommer på årskonferansen i standardisering at dette er vanskelig å få til. Man sier at man forsøker å ta hensyn til partssamarbeidet. Men dette virker å være et nær sagt særnorsk fenomen som kan ha uheldig innvirkning på utformingen av standarden ut ifra standardiseringsselskapets syn. Standarder er et salgsobjekt som ved å definere arbeidstakermedvirkning som en forutsetning for bruk gjør den lite kommersiell for standardiseringsselskapet. Dette gjør at standardene blir utviklet i fravær av brukerne. Med det mener jeg at virksomheter kan bli for fokusert på fordelene standarder skaper i form av kostnadsreduksjoner og konkurransekraft, at de flyttes fra en kontekst til en annen og fremmer risiko, slik Lindøe og Olsen fremmer det i sin artikkel. Dette får konsekvenser for sikkerheten. I tillegg stilles det spørsmålsteget ved hvorvidt man i Norge har gått for langt i bruk av standarder i regelverket. Dersom man i dag er i en prosess hvor arbeidstakermedvirkningen gradvis forvitrer, slik fagforeningen skisserer det gjennom selskapenes fokus på BBS, samtidig med at standarder blir stadig viktigere for å sikre myndighetskrav kan det være fare på ferde. Det er treghet i oppdatering av standarder allerede, og industrien må stå til ansvar for det. Samtidig er det mulig at myndighetene gjennom Ptil har kommet for nær virksomhetene gjennom sitt engasjement, at

virksomhetene opplever at de deler ansvaret med myndighetene. Man kan få inntrykk av at Ptil er nødt til å mase på industrien, både for å opprettholde sikkerheten, men også fordi deres regelverk står og faller på frivillige tiltak som oppdateringer av standarder for petroleumsvirksomheten jo er. Dette er i så fall ikke intensjonen til Ptil. Dersom det utvikles standarder med for snevert fokus på kostnadsbesparelser og konkurransekraft, vil dette ikke være i tråd med den rådende tradisjon i Norge. Det vil si at det er et konfliktområde mellom gode standardiseringsprosesser og utkommet av disse dersom arbeidstakere ikke er med i prosessen. Ptil etterlyser større engasjement fra industrien for å oppnå myndighetenes målsetning om å være verdensledende på HMS. For mange er gratispassasjerer. Det er for få som bidrar. Det som kommer frem er at NORSOK - standarder skal revideres hvert femte år. Dette skjer i mindre grad enn det Ptil og fagforeninger ønsker. Det blir et etterslep i standardutviklingen som gjør at sentrale områder innen sikkerhetsreguleringen lider. Et eksempel på et slikt etterslep er standarden for kran og løft som definerer at det i en gitt sammenheng skal brukes "basket". Den siste generasjon løfteanordning heter "frog" og anses for å være sikrere og bedre, men den er ikke del av standarden. Dette er av betydning for arbeidstakere som er brukere av utstyret. Standardene er et supplement til det funksjonelle regelverket i Norge, og ligger som retningslinjer i norsk petroleumslov. I Russland ønsker man også å etablere standarder som forskrifter i petroleumsregelverket. Samtidig har de ikke gjennom LC tilstrekkelig gode mekanismer som sikrer at standardutviklingen kan ha et islett av "brukerperspektiv" i utviklingen. Med det mener jeg at det ligger en rekke mekanismer i LC som fremmer passive arbeidstakere, svake fagforeninger og sterk ledelse. Dette gjør at avvik mellom standarder og den "beste praksis" kan bli større enn det en opplever i Norge, og fremmer adferd som er i konflikt med standarden, men nødvendig for å få jobben gjort. slike avvik mellom standard og beste praksis er illustrert gjennom "basket og frog" - eksempelet i norsk sammenheng. Når det er en reell fare for at det blir utakt mellom standarder og praksis må en forvente raskere oppdateringstakt på standardene. Men en raskere utvikling i seg selv er ikke nok. Standardene må være til det bedre for alle, ikke bare ut ifra et lederperspektiv. Spesielt ikke dersom dette lederperspektivet er preget av egeninteresse.

Barents 2020 er en god illustrasjon på hvordan standarder ekskluderer partssamarbeidet. Denne prosessen har gått over tre år og har vært omfattende, men fagforeningen har kun

hatt en representant i prosjektet. Denne representanten var tilknyttet gruppen som jobbet med standarder for evakuering. Hva som gjorde fagforeningens kompetanse ble etterspurt kun på dette området og ikke på en rekke andre kan man lure på. Når også OLF erkjenner at partssamarbeidet i denne prosessen ikke har vært så sentralt som det vanligvis er, gjør at standardisering kan fjernes lengre og lengre fra brukere av de systemene som etableres. Men samtidig er dette trekk ved internasjonalisering og samarbeid over landegrensene som gjør fagforeningene i Norge maktesløse.

Standarder er nødvendige for en velfungerende oljenæring. Det er enighet om at standardene bidrar til lønnsomhet og trygge arbeidsplasser i Norge. Men standardene kan ikke ta all æren alene. På NCS ligger standardene til grunn for de fleste prosessene, men arbeidstakere har reell påvirkningsmulighet gjennom sine representanter. Svakheter, manglende harmoni mellom standarder og utstyr og så videre kan videreformidles til høyere hold. Denne retten har ikke arbeidstakere i Russland. Brunsson sier at standardene kan introduseres i arbeidsmiljø mot faggruppens vilje, men for å tekkes utenforstående, enten det er kunder, opinionen eller andre. Dette er en farlig utvikling, samtidig som det ligger bedre og bedre til rette for i det internasjonale marked. I ytterste konsekvens blir spriket mellom standarden og de som skal utføre oppgaver i henhold til den så stor at det får alvorlige konsekvenser også i juridisk sammenheng. Det er faktisk slik at brudd på en standard gjør virksomheter eller individer juridisk ansvarlig når standardene er forskrifter i regelverket. Når denne i tillegg ikke er oppdatert, eller revidert etter at ny teknologi er innført blir dette alvorlig.

Arbeidsmiljøledelsessystemer er en side ved standardisering som skaper støy blant fagforeningene. Dette fordi den virker direkte inn i arbeidsmiljøet som en lederorientert og distansert tilnærming til overfladiske tendenser i arbeidsmiljøet. Dette er i hvert fall det en frykter fra fagforeningenes side. Fra standardiseringsselskapenes side uttrykkes det at dette er et system som er i stand til å gjøre det samme som internkontroll – regimet klarer, men uten noen videre fokus på reell arbeidstakermedvirkning. OHSAS 18001 er den mest brukte standarden på dette området i Norden, og den er såpass omfattende at den dekker AML og andre lands arbeidsmiljøregulering. Det er naturlig å tenke seg at fokus mot arbeidsmiljøfaktorer og investeringer i dette er enklere i tider hvor selskapet går bra enn i tider hvor økonomien er trang og behovet for kostnadskutt er sterkt. Dette stiller store krav

til forankring i ledelsen og på alle nivåer i virksomheten. Forankringen er derimot ikke mer robust enn at en ny leder kan snu fokuset fullstendig. En ny leder kan ha et helt annet fokus og dette skaper endrede forhold i arbeidsmiljøet nær sagt fra en dag til neste. Hvordan skal man kunne sikre et forutsigbart og varig fokus på arbeidsmiljø? Det taler sterkt for mer personuavhengig arbeidsmiljø – overvåkning. Nemlig at det bør og skal være arbeidstakerrepresentanter til stede i miljøet med utstrakt myndighet for å holde stø kurs. Dersom arbeidsmiljø – standarder etableres og sertifiseres viser det seg at dette har mulige sideeffekter som er utenfor kontroll. Det er mulig at forretningsrelasjoner mellom virksomhet og sertifiseringselskap hemmer innsyn og kan skape en vann - vann relasjon som undergraver den tillit sentrale myndigheter har gitt sertifiseringsorganet og virksomheten. Samtidig med at det kan være uheldige forhold i tilknytning til arbeidsmiljøledelsessystemer er det kanskje noe som myndigheter også må ta sin del av ansvaret for. Slike standarder blir en erstatning for tilsynsrollen det offentlige ikke lenger er i stand til å ha. Myndigheter må ha fokus rettet mot de mulige konstellasjonene som kan etableres mellom sertifiseringselskap og virksomhet. Dette er lett å tenke seg at man skal klare i Norge som er relativt lite og selv en forsiktig styrking av Norsk Akkreditering vil kunne ha stor betydning, men selv her vil det ikke være uproblematisk. Det er mange virksomheter i Norge i dag. For Russland stiller kanskje dette seg annerledes av flere grunner. En grunn kan være de nære koblingene det er mellom styret i russiske selskaper og sentrale myndigheter. En annen grunn til bekymring kan være at de fleste ting lar seg løse gjennom nettverk og kontakter.

6.6. De industrielle relasjonene

I nordområdene er det utsikter til store inntekter for de som får være med i utvinningen av olje og gass på russisk sokkel. Der har norske selskaper en stor mulighet til å sikre seg langvarige og verdifulle avtaler både knyttet til produksjon og leverandørindustri.

Det gjøres en rekke tiltak for å bygge opp under en relasjon som fra tidligere av i stor grad er knyttet til fiskeri og felles forståelse knyttet til bærekraftig beskatning av bestander i de store havområdene. Utveksling av studenter og grensekryssende kulturarrangementer er noen av disse. Dette er positivt for fremtiden, og kan bidra til at de oppfatningene som råder hos begge parter videreutvikles og skaper ny forståelse.

Når en skal gjøre seg betraktninger omkring de industrielle relasjonene må en basere dette på noen etablerte fakta. Grunnen til det er at det aldri tidligere har vært samarbeid av denne størrelsesorden mellom norske og russiske selskaper, og man kan bare trekke lærdom av andre eksempler.

Erfaringene blant utenlandske selskaper i Russland er at den juridiske beskyttelsen av utenlandske interesser i Russland er svak og at avtaler kan være uforutsigbare. Det er omfattende omlegginger og reformer i den russiske forvaltningen, som har resultert i fragmenterte ansvarsområder mellom forskjellige departementer og direktorater. Dette gjør helhetlige vurderinger vanskelige og byråkratiske prosesser går langsomt. Lovgivningen er omfattende og krever store ressurser. Gjennom strenge krav til russiske arbeidsplasser i russisk petroleumsindustri, et sterkt fokus på russisk leverandørindustri og krav til at virksomhet som etableres mellom russiske og utenlandske selskap skal ha russisk aksjemajoritet sikrer sterk russisk kontroll og vanskeliggjør større endringer som samarbeidende selskaper måtte fremme. Styremedlemmer i russiske selskaper er rekrutterte fra sentrale myndigheter og har nære bånd til maktapparatet og arbeidstakere får ikke velge sine representanter til styret.

Videre er det naturlig å tro at russerne er vel inneforståtte med sin egen posisjon som innehaver av en stor andel av klodens gjenværende petroleumsressurser. Gjennom de ressursene de har etablerer de en sentral posisjon i det globale energimarkedet og er en fremtidig leverandør av olje og gass til store deler av verden.

Det er sammenfallende interesser mellom norske og russiske selskap, og det er behov for erfaringsutveksling slik at fremtidig produksjon kan foregå med høy grad av sikkerhet. Dette har ført til omfattende standardiseringssamarbeid gjennom Barents 2020 og gjennom kontakt på myndighetsnivå. Gjennom internasjonale forum, som OGP, har man funnet felles målsetninger som deles med andre i industrien knyttet til sosialt ansvar og HMS – arbeid. Videre ligger det i dette forumets natur at man ønsker å skape like konkurransevilkår gjennom felles normeringer. Disse normeringene gjøres ut ifra hva som skaper de beste betingelsene for virksomheten sett under ett, men en skal ha i bakhodet at OGP's betraktninger omkring sikkerhet ikke nødvendigvis er det samme som på NCS. Når OGP fremstiller europeisk oljeindustri som langt dårligere på sikkerhet enn virksomhetene på

den afrikanske kysten er det grunn til å tvile på hvilke kriterier som ligger til grunn for sikkerhet fra deres side, og hvilken innvirkning dette vil ha på russernes syn på norsk sokkel.

Basert på en rekke faktiske forhold og de antagelsene som er gjort kan man diskutere hvordan de industrielle relasjonene mellom norske og russiske selskaper kan bidra til at arbeidstakermedvirkning blir et sentralt element i sikkerhetsregimet på russisk sokkel.

Det ligger på mange måter til rette for dette i dagens situasjon. Det forholdet som er mellom norsk og russisk næringsliv har et ikke ubetydelig politisk fundament i de relasjonene som eksisterer på myndighetsnivå. Man er i en situasjon hvor norsk kompetanse og erfaringer fra NCS etterspørres i Russland. I den perioden man er nå er det fortsatt et langt tidsperspektiv på realiseringen av dette samarbeidet knyttet til russisk offshoreaktivitet, og sentrale sikkerhetsrelaterte områder kan og bør adresseres. Dette er gjort gjennom standardiseringsprosessen Barents 2020 som ble avsluttet i 2009. Denne er per i dag ikke et aktivt forum. Men det kan bli en fase fire, hvor man også ønsker å involvere andre selskaper i det videre arbeidet. På den måten har kanskje muligheten for å fremme norske prinsipper knyttet til arbeidstakermedvirkning kommet og gått.

Det bilaterale samarbeidet som ble etablert gjennom Barents 2020 var kanskje nettopp den arenaen hvor i det minste en klar filosofi for sikkerhetsstyring kunne blitt etablert. Slik denne ekspertgruppen var satt sammen var det sterkt fokus på standarder, og ingen fokus rettet mot hvordan arbeidstakeres rolle i sikkerhetsarbeidet kunne etableres. Kanskje hadde det vært mulig å skape sterkere fokus på dette dersom en hadde hatt sterkere vitenskapelig grunnlag for å si at sikkerhetskultur virkelig gjør en forskjell. Dette kunne fremmet arbeidstakermedvirkning på en mer overbevisende måte, også for de selskapene som har sterke motforestillinger mot fagforeningene i sine respektive hjemland. Slik det står seg i dag er man i nordområdene utsatt for de samme utfordringene som norske myndigheter opplever på NCS. Det vil tilkomme mange selskaper i forskjellige roller på russisk sokkel. Dette vil være selskaper som har tverr – nasjonale organisasjonsformer med de utfordringene dette fører med seg. Dette kan være en større trussel i et arbeidsmiljø hvor arbeidstakere ikke har en aktiv rolle i sikkerhetsarbeidet.

Dette samarbeidet er i utgangspunktet bilateralt, men dette kan endre seg. Mens Statoil er i behov av stadig nye reserver for å tekkes aksjonærer og liknende har ikke russiske selskaper

det samme jaget. For russerne kan gassen bli mer verdt senere, enn den er nå. Dette gjør at norske selskaper på mange måter sitter på vent, og er prisgitt beslutninger på russisk side som kan la vente på seg. Russland vil i tiden som kommer være en sentral aktør på den internasjonale arena. De funn som er gjort på russisk sokkel og de endringene en ser mot en tilpasning til det internasjonale markedet gjør at interessen for russisk petroleumsindustri vil øke. Dette gjør at de relasjonene som eksisterer mellom norske og russiske selskaper kan stilles overfor store prøvelser, i hvert fall fra norsk ståsted, noe som kan svekke norske selskapers rolle. Gjennom tilpasninger til det internasjonale markedet og gjennom fremtidige medlemskap i internasjonale handelsfora som OECD og WTO, vil ikke russerne ha behov for tette handelsbånd med Norge. Det vil være en rekke internasjonale aktører som kan være attraktive for russisk industri, og som villig underlegger seg russisk sikkerhetsregulering med de svakheter den har. Dette kan presse norske selskaper ut på sidelinjen i konkurranse om store verdier. Dermed blir det umulig for norske selskaper som Statoil å etablere annen praksis. Det vil være markedet som råder, og da ser man at selv beslutninger som blant folk flest fremstår som lite veloverveide, som oljesandprosjektet i Canada, presser seg frem av ren nødvendighet. Slik det ser ut nå er det ikke mulig å bruke industrielle relasjoner som døråpner for arbeidstakermedvirkning i nordområdene. Dette gir kanskje fagforeningene rett. Det er gjennom fagforeningene arbeidstakermedvirkning må kjempes frem.

7. AVSLUTNING

Hensikten med denne oppgaven var å besvare problemstillingen:

Hvordan kan arbeidstakermedvirkning etter prinsippene fra norsk partssamarbeid om arbeidsmiljø ivaretas når norske selskaper inngår samarbeid over landegrensene?

Det jeg har funnet er at arbeidstakermedvirkning etter norsk modell vanskelig kan ivaretas når norske selskaper inngår samarbeid over landegrensene. Det er likevel utvikling i internasjonale marked som kan bidra til at arbeidstakermedvirkning blir mer enn blekk på papir. Det ene er ILO – standarder som allerede preger grunnleggende trekk ved arbeidsmiljøreguleringen i verden gjennom en rekke krav, men som fortsatt jobber for å fremme et bærekraftig arbeidsliv og en bærekraftig globalisering. Den andre er governance –

modellen til Renn, som vil være sentral i fremtidens politikk og i den praksis virksomheter må legge for en dag for å overleve i søkelyset til en stadig større gruppe av interessenter. De funn som er gjort i denne studien viser at arbeidstakermedvirkning er utfordrende å få til når norske selskaper inngår samarbeid over landegrensene. De fire momentene jeg har fokusert på i denne oppgaven utøver virkninger på arbeidstakermedvirkningen hver for seg, men, som jeg har illustrert i figur 1, er det også betydelige virkninger mellom disse, som fører til endringer i rammebetingelsene for arbeidstakermedvirkning i norske selskapers aktivitet i andre land. Mine funn kan fremstilles i et skjema (tabell 1) som viser hva som hemmer og fremmer arbeidstakermedvirkning på side 84.

EFFEKTER PÅ ARBEIDSTAKERMEDVIRKNING		
FAKTORER	FREMMER	HEMMER
KULTUR	Sikkerhetskultur	BBS. Ensidig fokus på målbare parameter for HMS. Russisk oppfatning av vestlig opptreden. Sjøvinisme. Lukkede beslutningsprosesser. Nettverk/kontakter. Uforutsigbare rammevilkår. Bonusordninger. Straff/premiering. Kotsiktige beslutninger
SIKKERHETS - REGULERING	Risk governance AML	LC. Historie. Landets størrelse og forskjellig i forutsetninger. Fagforeningens svake posisjon
STANDARDER	ILO - standarder	OHSAS 18001, Barents 2020 – prosessen. Standardisering foregår uten arbeidstakermedvirkning
INDUSTRIELLE RELASJONER		Manglende tiltro til russisk juridisk system. Utenlandske selskaper presset ut av prosjekter. Sterke bånd mellom styre i russiske selskaper og myndigheter. Sterke krav til russisk eierskap. Maktposisjon globalt gjennom enorme ressurser. Utenlandske selskaper bør gå "stille i dørene"

8. LITTERATURLISTE

Bøker

Aven, T., Boyesen M., Njå O., Olsen K.H., Sandve K. (2004) Samfunnssikkerhet, Universitetsforlaget

Balwin R., Cave M. (1999) Understanding Regulation, Theory, Strategy and Practice, Oxford University Press

Claes D. H., Hveem H., Tranøy B. S. (2006) Økonomisk globalisering og politisk styring, Universitetsforlaget

Fodchenko, I. (2009) Utenlandsk deltakelse i petroleumsvirksomhet på russisk kontinentalsokkel – hovedtrekk ved Russlands petroleumsregimer med referanse til det norske konsesjonssystemet, Sjørettsfondet

Hollnagel, E. (c2004) Barriers and accident prevention, Aldershot: Ashgate

Hood, C., Rothstein, H., Baldwin R. (2001) The Government of Risk – Understanding Risk regulation regimes, Oxford University Press

Hønneland G. (2005) Barentsbrytinger, norsk områdepolitikk etter den kalde krigen, Høyskoleforlaget

Karlsen, J. E. (2007) Ledelse av Helse, Miljø og Sikkerhet 2. utgave, Bokforlaget

Karlsen, J. E. (2009) HMS på bunnlinjen, bokutkast

Marks, R. B. (2007) Den moderne verdens opprinnelse – En global og økologisk beretning fra det femtende århundre og til det tjuetførste århundre, Pax Forlag

Reason, James (1997) Managing the Risks of Organizational Accidents, Ashgate Publishing Ltd

Ryggvik, Helge (2008) Adferd, teknologi og system – en sikkerhetshistorie, Tapir Akademiske Forlag

Straughen, M. et al, Changing Minds – a practical guide for behavioural change in the oil and gas industry, Step Change

Perrow, C. (c1984) Normal Accidents: Living with high – risk technologies, New York: Basic books

Tinmannsvik, R. K. (2008) Robust arbeidspraksis – Hvorfor skjer det ikke flere ulykker på sokkelen? Tapir Akademisk Forlag

Artikler

Ellingsen, M. B., (2006) TRUST ACROSS NATIONAL BORDERS AND CULTURAL GAPS IN THE BARENTS, 'Crossing borders – creating new knowledge in the Barents region 'Barents Days at University of Tromsø, November 10th 2006', NORUT Social Sciences Research

Haukelid, K. (2001) Oljekultur og sikkerhetskultur, Senter for Teknologi, innovasjon og kultur, Universitetet i Oslo,

Hovden, J. et al, (2008) Safety Science 46 493 – 509

Kirwan, B., Hale, A. & Hopkins, A. (2002) Changing Regulation. Controlling Risk in Society Pergamon, Elsevier, Amsterdam.

Lindøe, P. H., Engen O. A. (2008) Adferdsbasert sikkerhet tilpasset norske forhold. Robust arbeidspraksis. Hvorfor skjer det ikke flere ulykker på sokkelen? Tapir Akademiske Forlag

Mineev A., Bourmistrov, A. (2010) Ulikheter i prosjektstyring – utfordringer for norsk-russisk leverandørsamarbeid i store olje- og gassprosjekter i nordområdene

Olsen O. E., Lindøe P. H. (2009) Risk on the Ramble: The international transfer of risk and vulnerability, Safety Science 47, 743 – 755

Tinmannsvik, R. K. (2008) "Stille avvik" – trussel eller mulighet? Robust arbeidspraksis. Hvorfor skjer det ikke flere ulykker på sokkelen? Tapir Akademisk Forlag

Rapporter

Blakkisrud, H. (2008) Norsk Utenrikspolitisk Institutt 2008 ISBN: 82-7002-179-2

Nilsen, F. (2003) Norges utfordringer i Nordområdene. Det norsk-russiske fiskerisamarbeidet
<http://www.npolar.no/nordutvalg/Dokumenter/Nilsen1.pdf>

Petroleumstilsynet, Tverr – nasjonal organisering på norsk sokkel – konsekvenser for helse, miljø og sikkerhet

Sten, F., Fjerdings L. (2003) SINTEF Rapport, Sikkerhetskultur i transport: En kunnskapsrapport, rapportnr. STF22 a03300

Voldnes, G. Maktforholdet mellom russiske kjøpere og norske selgere

<http://www.nofima.no/filearchive/Maktforholdet%20mellom%20russiske%20kjoopere%20og%20norske%20leverandorer.pdf> Nedlastet 14.6.2010

Nettsider

[http://www.aftenbladet.no/energi/olje/1070898/laquoIndustrien har for liten innflytelse i Barentshavetraquo.html](http://www.aftenbladet.no/energi/olje/1070898/laquoIndustrien%20har%20for%20liten%20innflytelse%20i%20Barentshavetraquo.html) Nedlastet 14.6.2010

<http://arsrapport.innovasjon norge.no/2006/templates/Page.aspx?id=1282> Nedlastet 14.6.2010

[http://www.bellona.no/comments/Rusland har norsk](http://www.bellona.no/comments/Rusland%20har%20norsk) Nedlastet 14.6.2010

Bergelson, Mira, Faculty of Foreign Languages and Area Studies, University of Moscow:

<http://users.utu.fi/freder/Russian.pdf> Nedlastet 14.6.2010

[Cooperation projects with Russia: Activities and achievements](#) Nedlastet 14.6.2010

<http://www.hibo.no/index.php?ID=13348&lang=nor> Nedlastet 14.6.2010

[http://www.dnv.no/tjenester/sertifisering/systemsertifisering/helse og sikkerhet/ohsas18001/index.asp](http://www.dnv.no/tjenester/sertifisering/systemsertifisering/helse%20og%20sikkerhet/ohsas18001/index.asp) Nedlastet 14.6.2010

<http://www.dnv.no/presse/pressemeldinger/2009/barents2020norskrussisksamarbeid.asp>

Nedlastet 14.6.2010

http://www2.dupont.com/Our_Company/en_US/ Nedlastet 14.6.2010

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm> Nedlastet

14.6.2010

<http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm> Nedlastet 14.6.2010

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/rus.htm#ilo> Nedlastet

14.6.2010

<http://www.lo.no/s/internasjonalt/Rusland/FNPR---organisatoriske-utfordringer/?t=116>

Nedlastet 14.6.2010

<http://www.ogp.org.uk/> Nedlastet 14.6.2010

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/index.htm> Nedlastet

14.6.2010

www.ptil.no/getfile.php/z%20Konvertert/Produkter%20Og%20Tjenester/Publikasjoner/Dokumenter/hmskulturnorsk.pdf Nedlastet 14.6.2010

<http://ptil.no/standarder/category480.html> Nedlastet 14.6.2010

The ILO: What it is. What it does

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/docName--WCMS_082364/index.htm

Nedlastet 14.6.2010

Vedlegg

Intervjuguide

1. Å være verdensledende på HMS. Hva legger du i denne ambisjonen?
2. Arbeidstakermedvirkning som fundamentalt viktig for bærekraftig globalisering? På hvilket nivå opplever man at ILO ligger med dette synet?
3. Hvordan jobber man internasjonalt med spørsmålet om arbeidstakermedvirkning?
4. Hvordan opplever tillitsvalgte at deres rolle fortoner seg på NCS i dag?
5. Opplever fagforeningen at tillitsvalgte er verdifulle for selskapet?
6. Hvilken rolle har tillitsvalgte i prosesser inn imot utenlandske oppdrag?
7. Hvilket inntrykk har man av globaliseringsprosesser, etisk ansvar, BSA osv i norske selskaper?
8. Har reell arbeidstakermedvirkning en sentral plass når samarbeidet skal etableres?
9. Ser norske selskaper på arbeidstakermedvirkning som grunnleggende for sikkerhet?
10. Fagforeninger har et frynsete rykte i gamle kommunist-stater. Vil man oppleve at arbeidstakermedvirkning blir vanskelig å etablere grunnet uvilje blant arbeidstakere?
11. Hvilke konsekvenser har rett og plikt til arbeidstakermedvirkning hatt på NCS?

12. Hvilke refleksjoner gjør det norske tillitsvalgt-apparatet innen olje og gass seg i forhold til aktivitet i utlandet? Etikk, sikkerhetsnivå, selskapets ambisjoner på dette området. Vil man være best, god eller i henhold til regelverket?

13. Hvordan jobber selskapene med utfordringer knyttet til samarbeid med andre selskaper ute i verden?

14. Hvordan ser en for seg at arbeidstakermedvirkning kan skapes?

inn. Konfronterende tillitsmenn er uønsket i Statoil og andre selskaper. Internt i Statoil er det stor forskjell i relasjonene mellom ledelse og tillitsvalgte. Noen har dårligere forhold enn andre.

15. Internasjonalisering og arbeidstakermedvirkning. Hvordan ser en behovet for arbeidstakermedvirkning sammenliknet med tidligere?

16. Hva tenker en om standard for arbeidsmiljø? Hvilke konsekvenser ser en av dette? Hvordan forholder man seg til dette?

17. Hva venter man seg i møte med russisk regulering? Kulturelt, holdningsmessig, arbeidslivstradisjoner?

18. Detaljregulering i Russland – konsekvenser?

Hvilken rolle vil Statoil ha i dette samarbeidet? Premissleverandør på enkelte områder eller presset til å følge de andre...?

19. Hva gjør tidsbruken på utvikling av standard med dens effekter. Raske endringer...

20. Kostbar utvikling av standarder – har Barents 2020 funnet de beste eller de som enklest lar seg implementere i allerede eksisterende sikkerhetsregulering?

21. Kulturforskjeller mellom norske og russiske arbeidstakere. Kan en gjennom fagbevegelsene i de to landene skape en felles forståelse av viktigheten av rapportering?

22. Kan en bruke fagbevegelsene til å skape press mot en utvikling av arbeidstakerrettigheter og –plikter i russisk regulering som bidrar til økt sikkerhet?

I så fall, kan en gjennom dette skape grobunn for sikkerhetsarbeidet i påvente av at en felles kultur skal skapes?

23. Kan en skape felles kultur gjennom standarder og sertifiseringer når en ser på de utfordringene som fremgår i DTU/Norden om arbeidsmiljøsertifisering.

Sertifiseringsorganer har til dels liten forståelse for arbeidstakermedvirkning. Hvordan slår dette ut i reell arbeidstakermedvirkning?

24. Vil standarder gi sikkerhetsreguleringen et "mekanisk" preg som fanger opp kun åpenbare avvik?

25. Eller vil de klare å mobilisere arbeidstakere til aktivt å drive rapportering av egne og andres feil? Dette kan trekkes videre til å inkludere Ptils bekymringer knyttet for sentralisert regional ledelse, uklare rapporteringslinjer, administrasjon som er i tidsklemme grunnet mange oppgaver, rådslagning mellom nasjonale representanter for selskapet og regionskontoret?

26. Skaper dette de beste løsningene lokalt når regionalisering fører til mindre muligheter for å utnytte lokal informasjon, erfaring og kompetanse?

27. I en sikkerhetskultur handler det for arbeidere om å rapportere og få tilbakemeldinger, se effekter av deres innspill. Ser en ikke effekter av å rapportere vil dette opphøre. Hvilke signaler har ledelsen å styre etter dersom man "tar livet av" rapporteringsviljen gjennom beslutninger som passer en forretningsstrategi og økonomisering, men som kan undergrave sikkerheten?

28. Anser fagforeningen at lovfestet rett i norsk kontekst er praktisk mulig å innarbeide i et arbeidsliv uten denne legale støtten? Hvorfor? Hvorfor ikke?

29. Hvilke utfordringer skaper standarder for arbeidsmiljø?

30. Hvilke utfordringer ser fagforeningen i forhold til regulering av sikkerhet i en globalisert verden?

31. Hvilken posisjon vil Statoil ha i dette samarbeidet? De er minste eier. Hvilke påvirkningsmuligheter har de i dette samarbeidet?

32. Hvordan kan Statoil fremme arbeidstakermedvirkning i dette samarbeidet?

33. Gitt at man velger å bruke OHSAS 18001, hvordan ser arbeidstakerrepresentanter for seg at dette vil slå ut i praksis?

34. Man skal utveksle erfaringer. Vil arbeidstakermedvirkning være en av de mange erfaringene fra sikkerhetsregimet på norsk sokkel som en søker å overføre til nordområdene, eller er standarder, prosedyreverk o.l. det en fokuserer på? Hva tenker tillitsvalgte / VO om dette?

35. Hvilke erfaringer mener TV / VO at Statoil vil fremme som de viktigste i sikkerhetsregimet på NCS?

36. Hvordan påvirker norske myndigheters uttalte ambisjoner om å være verdensledende på HMS Statoils tilnærming til arbeidstakermedvirkning i utlandet? Hva skiller olje og gassvirksomhet i Barentshavet fra for eksempel aktiviteten i Angola om en ser forbi rent teknologiske utfordringer og fokuserer på nærhet, beredskap, katastrofepotensiale og kulturelle forskjeller? Å operere i så utfordrende klimatiske og sosio-kulturelle forhold, så tett på egen kystlinje, i et vitalt havområde når det gjelder fiskeressurser skaper sterkt fokus fra NGO'er. Hva tenker arbeidstakerrepresentanter på norsk sokkel om arbeidstakermedvirkning med basis i standard kontra lovfestet rett?

37. Norske myndigheter (Ptil) opplever regionalisering som en kjempeutfordring for det strengeste sikkerhetsregimet i verden (det norske). Dette i form av uklare rapporteringslinjer, internalisering av oppgaver på regionalt nivå hvor mange oppgaver i organisasjonen er på få hender. De mangler informasjon, kunnskap og kompetanse om

hva som foregår på lokalt nivå. Hva skal til for at sentral ledelse i Statoil skal klare å være nær egen virksomhet?

38. Norske fagforeninger, som Industri & Energi har over lengre tid samarbeidet med russiske fagforeninger, som ROGWU (Russian Oil and Gasworkers Union), i Russland. Dette for å hjelpe disse med å få på plass sentrale tema knyttet til arbeidstakerrettigheter og fremme viktigheten av arbeidstakermedvirkning. Kjenner industrien til dette? Støttes dette av verne-organisasjonen / TV? Hvorfor / hvorfor ikke?

39. Det norske folk er inneforstått med at olje og gass har lagt grunnlaget for velferdsstaten. Vi aksepterer i stor grad at fordelene oppveier ulemper. Men dette har foregått på vår egen sokkel, og myndighetene har kunnet regulere virksomheten i tråd med forventninger og krav i befolkningen. De risiki en utsettes for fra aktiviteter i nordområdene er utenfor norsk regulering. Skaper dette forskjeller i oppmerksomheten fra publikum og deres holdninger og Interesseorganisasjoners oppmerksomhet slik de ser det? Blir omdømmet til Statoil mer utsatt?

40. Dersom sikkerheten skal være minst like god som på norsk sokkel. Hvordan ser fagforeningen / TV / VO for seg at dette skal gjøres?

41. Hvilken rolle har disse hatt i tiden etter at avtalen mellom Gazprom og Statoil ble underskrevet? Hvilke oppgaver blir disse til del i den initiale fasen angående sentrale arbeidsmiljøaspekter som ergonomi, støy, skjerming mot klimapåvirkning, belysning, innkvartering osv.? Det er jo Statoil som har erfaringen fra offshore-aktivitet. Hvordan har man løst utfordringer knyttet til kulturforskjeller i utlandet tidligere?

42. Hvilke utfordringer forventer man å møte knyttet til dette?

43. Hvordan vil et organisasjonskart over virksomheten se ut når tre (inkluderer Total) selskaper går sammen om prosjekt?

44. Hvilke utfordringer ser arb.representanter om en knytter rapportering til organiseringen av virksomheten? En rapporterende kultur er basert på at rapporter sendes, håndteres og gis tilbakemelding på til den delen av virksomheten som har sendt den. Arbeidere forventer å se effekter av rapporteringen, ellers vil den opphøre...

45. Sikkerhetskultur som en informert kultur. Informasjon søkes aktivt og all info som kan ha betydning for sikkerheten skal fremmes. Hva tenker arb.representanter om at standarder fokuserer så sterkt på lederansvar for OHS sammenliknet med AML som definerer rettigheter og plikter både for ledelse og arbeidstaker?

46. Standarder er en anbefaling, AML er lovfestet rett og plikt til deltakelse samtidig med at den beskytter varslere. Gitt at russisk arbeidsmiljøregulering ikke har denne beskyttelsen i seg - hvilke konsekvenser kan dette få?

47. Industri & Energi mener mobilisering av russiske fagforeninger er veien å gå for å skape god sikkerhetsregulering i nordområdene. At dette vil kunne fremme en lovfestet arbeidstakermedvirkning for russiske arbeidere. Hva tenker arb.representanter i Statoil om dette?