

Ny virkelighet. Tilpasning eller målrettede tiltak?

20. april 2010 oppsto det brann og eksplosjon om bord i riggen Deepwater Horizon (DH). Hendelsen medførte umiddelbart en katastrofe. 126 mennesker var om bord da ulykken inntraff. 11 av disse omkom og flere fikk alvorlige skader.

Petroleumstilsynets gjennomgang og vurderinger av rapporten som ble utarbeidet rett etter ulykken, viste at forslagene til forbedringer i USA i all hovedsak allerede gjaldt i Norge.

Etter Petroleumstilsynets gjennomgang, fikk vi i Fellesforbundet trygghet for at ambisjonen om at "norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende på HMS" var ivaretatt på norsk sokkel - selv om den tragiske ulykken også ga oss viktige lærepunkter.

Vi ble derfor svært bekymret da Arbeidsdepartementet i sitt tildelingsbrev til Petroleumstilsynet våren 2014 fjernet denne ambisjonen. Vi fryktet at ambisjonsnivået for arbeidsmiljøet på norsk sokkel skulle senkes. Gjennom henvendelser til departementet og ved å bidra til at saken ble debattert i Stortinget, ble det klart at regjeringen ville opprettholde denne ambisjonen. Og i tildelingsbrevet for 2015 var formuleringen tilbake. Takk for det. Det var et viktig signal!

Flere rapporter, blant annet Åm-utvalget, har de siste årene stilt spørsmålstegn ved om HMS i stor nok grad vurderes opp mot et kost-nytteperspektiv.

Fellesforbundet er enig i at HMS-tiltak også må vurderes i et kost-nytte perspektiv. Vi ønsker at ressursene skal brukes der hvor de gir mest nytte for arbeidsmiljøet og HMS. Men vi kan ikke akseptere at HMS standardene skal reduseres fordi *krav og tolkingen kan bidra til økte kostnader for selskapene*, slik Åm-utvalget sa.

Dette er mitt utgangspunkt for å snakke om en "Ny virkelighet." Om hvordan vi **både** skal foreta en "Tilpasning" og "målrette tiltakene" i dagens situasjon.

Våre medlemmer som jobber på plattformene kan fortelle om kostnadsdrivende og nyttesløse tiltak som er iverksatt i HMS-arbeidets navn, som for eksempel omfattende dokumentasjonskrav fra operatørene. Dette kunne med fordel vært mer standardisert.

Men de kan også fortelle om målrettede tiltak som ikke blir iverksatt. Støyprosjektet, hvor det er gjennomført flere studier og det meste av forarbeidet er gjort, er ett eksempel. Klarer vi å holde fast ved et reelt og fortrolig trepartssamarbeid, så har vi et godt grunnlag for å foreta nødvendige tilpasninger og målrettede tiltak.

I disse innsparingstider blir mange av våre medlemmer som tradisjonelt jobber i vedlikehold sagt opp. Samtidig som bransjen mister viktig kapasitet og kompetanse, er vi bekymret for at dette skal gå utover det livsviktige vedlikeholdet på de aldrende installasjonene våre. Operatørselskaper mener selv at de har ting under kontroll. Men har de det?

Risikonivåmålingen for norsk petroleumsvirksomhet (RNNP) sin rapport i 2014, viste et markant etterslep på vedlikehold. Noe av det var også sikkerhetskritisk.

Fellesforbundet satte i 2014 saken på agendaen i Sikkerhetsforum. Operatørene i Sikkerhetsforum forsikret også der at ting var under kontroll. Like fullt får vi bekymringsmeldinger fra våre medlemmer. Det snakkes ikke bare *om* det kan skje en ulykke offshore, men *når* det vil skje. Jeg sier ikke at selskapene ikke har kontroll, men generelt vil jeg si at det er viktig å ta slike bekymringer på alvor. Iveren etter å spare inn på kostnader må ikke gå på bekostning av sikkerheten. Det er vi nok enige i - alle vi som er her i dag.

I disse dager sitter bedriftene med ledelse og tillitsvalgte og jobber sammen for å omstille seg og bli bedre i det daglige arbeidet. Ordet omstilling brukes av mange som om vi skal bygge og gjøre noe annet enn før. Vi skal det, men det vokser ikke ut av intet. Skal vi finne nye

markeder og grønne områder som industrien skal jobbe med, så kan ikke kloke hoder sitte hjemme og tvinne tommeltotter!

Mange bedrifter har sagt opp mye personell i slutten av 2014 og starten av 2015. Vi ser allerede i dag at flere hadde sagt opp for mange. Og siden de ble sagt opp, og ikke permittert, så blir de nå tilbudt midlertidige ansettelser når jobbene kommer.

Fellesforbundet er glad for at regjeringen lyttet til partene og fra 1. juli i år tilbakefører reglene om permittering. Vi er også glad for at det blir mer penger til arbeidsmarkedstiltak. Men det er ikke nok. Vi trenger noen som kan sitte i førerstete når man har en krise, slik vi hadde på slutten av 1990 tallet og under finanskrisa. Norge har ikke råd til å la ingeniører og fagarbeidere sitte hjemme å motta ledighetstrygd. En aktiv arbeidsmarkedspolitikk er nødvendig.

I Fellesforbundet merker vi godt at folk mister jobben eller blir permittert. Det kommer stadig meldinger fra fortvilte tillitsvalgte om bedrifter som må kaste inn håndkleet, som nedbemanner og som iverksetter omstillingsprosesser.

Det er krise med stor K for dem som står uten jobb nå og for dem som vil miste jobben i tida framover. For det vil bli flere. Likevel er det ikke et helsvart bilde. Dette er folk med kompetanse som vil være etterspurt hos andre – i hvert fall på sikt.

Og skal vi tro ekspertene er det heller en krise med liten k. Men selv kriser med liten k, krever mer enn tilpasning til situasjonen. Å bare tilpasse seg eller å "vente-og-se" er en skummel tilnærming. Da risikerer vi at den lille k'en vokser seg stor og langt vanskeligere å håndtere.

Selv om oljeindustrien skal operere i en ny virkelighet, og kanskje ikke blir like dominerende i framtida, vil næringen bety mye for

Norge i mange mange år. Mange skal både bygge og levere produkter. Ikke minst skal denne næringen fortsette å sette gode HMS-standarder, som også kan tas i bruk i andre næringer på fastlandet.

I Norge har vi vært veldig gode på både å fordele og forvalte inntektene fra virksomheten. Men vi har ikke helt klart å få til et jevnt tempo i utbygging, modifikasjon og vedlikehold. Det har vært en tendens til at man får en jojo-effekt, hvor man går fra full fart uten styrmann til bråbrems.

Langsiktig, strategisk samarbeid mellom oljeselskap og hovedleverandør muliggjør samme type samarbeid mellom hovedleverandør og underleverandører. På den måten kan den sikre underskogen av underleverandørbedrifter som er viktige over hele landet. Da skapes det solide, konkurransedyktige norske leverandørbedrifter.

Det er viktig at myndighetene bidrar til å legge til rette for dialog og partnerskapstenking mellom aktørene, at de oppmuntrer til kontraktstyper (EPC) som styrker norsk leverandørindustri og stiller krav til teknologi og kvalitet. Verdien av olje- og gassvirksomheten er like mye kompetansen til å få oljen og gassen opp av bakken, som de kroner og øre den representerer i Pensjonsfondet Utland.

Etter at oljeselskapene (med Statoil i spissen) i 2012 og 2013 sendte alle utbygginger på norsk sokkel ut av Norge, ble det stilt spørsmål ved norske offshoreverfts konkurransevne.

Vi i Fellesforbundet mener dette er feil. Se på Goliat og se på Edvard Grieg. Den første skal jeg forbigå i stillhet... Men Edvard Grieg – ja, den ble levert på tid, til forventet kvalitet **og** på budsjett.

Norsk leverandørindustri *må* drive kostnadseffektivt for å være konkurransedyktige. De *kan* ikke la kostnadene løpe løpsk. Samtidig må det være en *rettferdig* konkurranse, en konkurranse som legger vekt på kvalitet, kompetanse i alle ledd, leveringsdyktighet og ikke minst HMS.

Så langt har norsk industri vunnet alle de store kontraktene til Johan Sverdrup. Aker, Aibel og Kværners verft på Stord og i Verdal har kapret kontrakter i sterk internasjonal konkurranse. Vi er glade for at norsk virksomheter vinner kontrakter å Johan Sverdrup. Det viser at den norske måten å jobbe på verdsettes og er konkurransedyktig. Verftene er lærlingefabriker og er de viktigste leverandørene av fagkompetanse til hele petroleumsklyngen. Verftene syr sammen produktet og har stor betydning for den store utstyrsleverandørindustrien vi har utviklet i Norge.

Vi er glad for alle norske kontrakter. Samtidig er vi bekymret for om prispresset vi ser i næringen om dagen kan føre til at en stor andel i kontraktene blir lagt ut til utenlandske underleverandører. Jo mer som havner utaskjærs jo større sannsynlighet er det at kompetansen hjemme forvitrer. Mer ute kan få konsekvenser for kvalitetet og levering på tid. Og svekkes den helhetlige offshorekompetansen, blir dessuten mulighetene for innovasjon og teknologiutvikling dårligere og evnen til å kunne levere nybygg og drive modifikasjons- og vedlikehold senere vil kunne påvirkes negativt.

Den norske arbeidslivsmodellen, med høy kompetanse i alle ledd i verdikjeden er vårt største konkurransefortrinn. I kjølevannet av finanskrisen er trenden i flere europeiske land satsing på innleie og midlertidig arbeidskraft til lavest mulig kostnad. Dette ut fra et tankesett om at det skal redusere kostnadene og styrke konkurransekraften overfor reelle lavkostland. Vi ser også slike tendenser i Norge.

En næringsstrategi basert på lavere lønninger vil være å konkurrere på lavkostlandenes premisser. Det er en kamp vi er dømt til å tape. En ting er at produktiviteten i Norge vil gå ned som følge av at det gjenoppbygges et sjikt med arbeidsledere for å rettlede og kontrollere stadig ny innleid, gjerne utenlandsk, arbeidskraft. I tillegg risikerer vi å miste den grunnleggende erfaringsbaserte kompetansen i produksjonsleddet, noe som igjen vil undergrave det produktivitets- og innovasjonsfremmende samspillet mellom for eksempel ingeniør og fagarbeider. I et høykostland som Norge er det særlig

produksjonsleddet som er mest utsatt. Vår påstand er; "uten produksjon heller ingen innovasjon".

En slik strategi vil også kunne utfordre helse- miljø- og sikkerhetskulturen, som står sterkt i den norske arbeidslivsmodellen ute i bedriftene. For oss i Fellesforbundet er det avgjørende at verneombudene får den kompetanse om regelverket som er nødvendig for å kunne gripe fatt i lokale problemstillinger og at kravet til norsk språk ikke utvannes Arbeidsmiljøutvalgene må dessuten arbeide systematisk med aktuelle HMS-utfordringer.

Satsing på forskning og innovasjon bør ikke nedskaleres selv om bransjen skal operere i en ny virkelighet. I en situasjon hvor klimavirkeligheten innhenter oss, må petroleumsnæringen bidra med sitt. Når næringen er en del av problemet kan og bør den også være en del av løsningen. Nyskaping og innovasjon er viktig. Og når Norge skal ha flere bein å stå på må vi ikke glemme den kompetansen vi allerede har. Framtidas næringsliv står på skuldrene til de bedriftene vi har i dag.

Vi har, sammen med de andre organisasjonene i Konkraft, tatt til orde for en betydelig økning av ressursene til petroleumsforskningen. Et program som DEMO 2000 er i dag tilpasset en situasjon med høy aktivitet og investeringsvillige operatører. Fellesforbundet mener det må utvikles programmer som gir leverandørindustrien en selvstendig mulighet til å utvikle kostnadseffektive løsninger for norsk sokkel, og som stimulerer industrien til å videreutvikle teknologi til kommersielle produkter også i andre markeder. Samarbeid på tvers av bransjer og klynger må dessuten stimuleres.

Jeg må ta dere med litt tilbake til arbeidsledighetssituasjonen. Selv med den store nedgangen i aktiviteten i oljesektoren og store nedbemanninger i leverandørindustrien er det ikke de store utslagene i den samlede arbeidsledigheten hos NAV. Ved utgangen av mai var 75 000 personer registrert som helt ledige, en økning på 2 500 sammenlignet med mai i fjor.

Men ser vi litt bak tallene ser vi at ledigheten har økt mest i Rogaland, Hordaland og Vest-Agder. Sammenlignet med mai i fjor, har ledigheten her økt med henholdsvis 49, 19 og 16 prosent. Og for noen typiske grupper innenfor Fellesforbundets område, har arbeidsledigheten økt med 33 prosent blant hjelpearbeidere innenfor bygg, anlegg, vedlikehold, med 38 prosent for prosess- og maskinoperatører.

Den sterke reduksjonen i aktivitet svekker vår evne til å opprettholde kompetansen i norsk leverandørindustri. Partene i arbeidslivet har de seinere årene sammen med myndighetene arbeidet for å stimulere ungdom til å velge fagutdanning for å sikre nødvendig kompetanse bl.a. i leverandørindustrien. Nedbemanningene rammer ikke minst unge med liten ansiennitet som har satset på et framtidig yrke i disse bedriftene. Dette sender et svært dårlig signal til ungdom som vurderer å velge fagutdanning innenfor disse bransjene. Vi risikerer nå å miste neste generasjons oljearbeidere. Dette må bransjen ta på alvor.

Fellesforbundets leder av våre distriktskontor på Sørlandet og Sør-Vestlandet, Morten Larsen var i forrige uke på møte med her i Stavanger med 28 ordførere. Han meldte om stor pessimisme i regionen. Akkurat nå er vi inne i en vond spiral, sa han. Samtidig la han vekt på at det er mange gode krefter som jobber med å komme ut av den.

Morten er en stolt oljearbeider. Og det har han god grunn til. Næringen har levert og leverer teknologi i verdensklasse og god forvaltning har gitt oss en velferd resten av verden misunner oss. Politikerne i Norge har dessuten klart, både gjennom reguleringer og krav, og gjennom samarbeid med partene i arbeidslivet å få denne industrien til å bli best i verden på helse, miljø og sikkerhet i sin sektor.

Slik det ser ut nå vil det bli mindre å gjøre på norsk sokkel for industrien, men skal industrien være i stand til å levere til virksomheten offshore i framtida må det heller ikke kuttes for mye. Det vil være behov for fagarbeidere, ingeniører og teknologer i framtida også. Og skal vi satse på yrkesfag må vi også ha en industri

som kan lære opp og ansette. Det kan gå greit å skjære inn til beinet, men skjærer du *over* blir det veldig vondt å komme tilbake.

Så, ja vi må tilpasse oss en ny virkelighet, men det trengs også målrettede tiltak:

Til myndighetene:

- For AS Norge handler verdien av petroleumsvirksomhet like mye om utvikling av den verdensledende kompetansen i leverandørindustrien.
- Kall inn selskapene for å finne modifikasjonoppdrag som kan settes i gang raskt.
- Ta samme runde med selskapene om vedlikehold som er stoppet
- Permitteringsreglene må forbedres.
- Sats på yrkesfagene og tilrettelegg for at vi har industri som kan lære opp og ansette.
- Still klare krav til HMS, sats videre på P-tilsynet (som vi er veldig glad i)
- Og videreutvikle trepartssamarbeidet

Til bransjen:

- Ved nye kontraktsinngåelser, må kvalitet og leveringsdyktighet verdsettes. Det er sluttsammen på kassalappen som teller. Hurra for Sverdrup!
- Totalkontrakter må legges til grunn. Det er helheten og samspillet i leverandørkjeden som er vår styrke.
- Ikke gå i midlertidig ansatt- og innleiefella. Ja, innleie kan være nødvendig for å ta toppene, men det bør ikke være hovedstrategien. Sats på kompetanseutvikling, nye smarte teknologi- og produksjonsløsninger og involver de ansatte.
- HMS må ikke bli en salderingspost. Ikke utsett målrettede HMS-tiltak i bedriftene.

Hvilken vei går bransjen nå? I Fellesforbundet er vi bekymret for om vi skal få en utvikling i bransjen som legger press på HMS. I kampen om kontraktene er det en reell fare for at selskapene skal ta snarveier

på HMS. Det er fint med sparing, og ting kan alltid gjøres smartere og mer effektiv. Det er det liten tvil om. Men ved omorganisering og nedbemanning blir også HMS satt under press. Det har vi et felles ansvar for å motvirke. Så det gode trepartssamarbeidet må videreutvikles.

Vi er veldig klar over at bransjen er inne i en brytningstid. Våre folk er innstilt på å finne løsninger til beste for bedriftene. Vi er gode i Norge på å finne løsninger sammen. Vi har en HMS-kultur vi kan være stolte av. Så når det nå spares inn i bedriftene må det ikke gå på akkord med HMS-satsingen. "Regner du på utgiftene ved sikkerhetsarbeidet – så kalkuler heller kostnadene du får ved en ulykke".