

Partssamarbeidets rolle i integrasjonen av Statoil og Hydro 2007 - 2011



Eivind Falkum
Arbeidsforskningsinstituttet

Fusjonen som industriell strategi

En felles oljearbeideridentitet?



Oljefond 7000 mrd

30 000 Offshore (2011)

100 000 i supply (2011)

150 000 direkte i
olje og gass (2011)

Synker i 2014 og 2015

Forutsetning 1: Juni 1972: Stortinget vedtok etablering av Statoil

Forskning og utvikling

Utdanningsinstitusjoner

Nye bransjer i produksjon og infrastruktur

Nye modeller for verdiskaping

Et av de viktige grunnlagene for den norske vekstmodellen

Forutsetning 2: Den norske modellen

Sentrale partsorganisasjoner

Trepartssamarbeidet

Lønnsdannelsen

Samarbeidsavtaler og samarbeidssystem

Velferdsstaten som bærer av risiko

Konteksten for fusjonen og integrasjonen

NB: Partssamarbeid ingen selvfølge i fusjoner i andre land!!

Integrasjon av fagforeningene

Januar 2007:

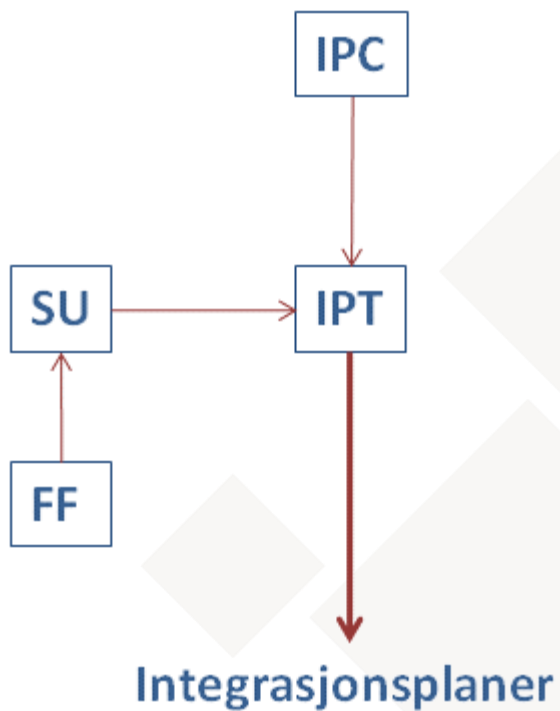
**90 tillitsvalgte fra begge selskap samlet
Enighet om å støtte fusjonen med krav
om:**

- 1. ingen oppsigelser**
- 2. alle skulle få tilbud om tilsvarende
stilling**
- 3. flytting og pendling skulle være
frivillig**
- 4. og kompenseres**

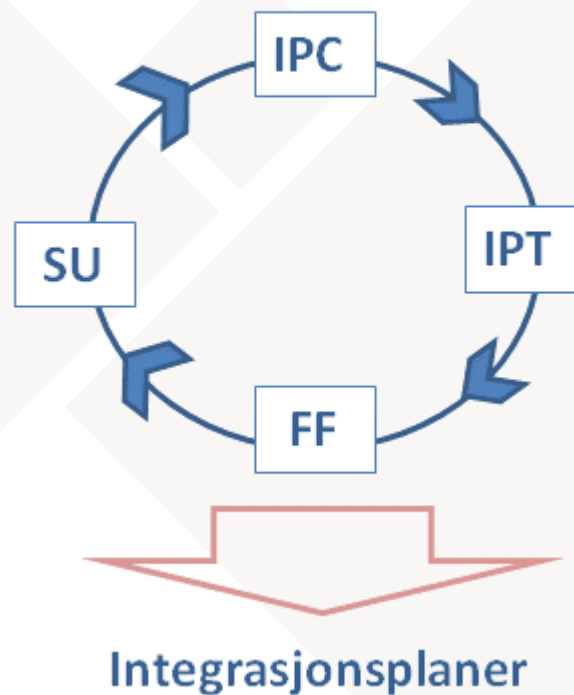
**Etablerte Fagforenings Forum (FF) med en
representant fra hver forening – ikke etter
kjøttvekt**

Partssamarbeid i en interimsstruktur (Fase 1)

FORMELL MYNDIGHET



PRAKSIS: DYNAMISK STRUKTUR



Partssamarbeidet i Fase 2 (UPN - 2008)

Enighet om

1. effektiv og sikker drift
2. realisere synergier i fusjonen
3. standardisere prosesser og systemer
4. lage beste praksis
5. lik kultur på alle plattformer

Uenighet om Ny Driftsmodell

1. standardiseringsmodellen
2. nedbemanningmålene
3. sikkerhetsnivået
4. miljøfarer
5. beslutningsprosessen
6. konsulentbruken
7. bruk av media

Hva var årsaken til konflikten?

Samarbeid og forhandlinger om ny driftsmodell fra høsten 2007 til april 2008

Reell uenighet om innholdet

Ny driftsmodell presentert som ferdig og omforent av ledelsen i begynnelsen av april 2008, oppfattet som brudd på samarbeidet

Hva har vi lest ut av UPN-prosessen ?

Da konflikten oppsto ble samarbeidet mellom fagforeningene svekket

Partssamarbeidet skiftet fra samarbeid til forhandling

De endelige løsningene ble kompromisser

Prosessen ble forsinket med omtrent et år

1 FORSKJELLER I SAMARBEIDSKULTUR?

UTVIKLINGEN AV HYDROS SAMARBEIDSKULTUR

Arbeidsgiver idag utsendt erklæring

50,000 arbeidere
gaten fra 1. a

Oslø idag.
(Privat). Norsk arbeidsgiverforening har idag erklært lockout i anledning av vårens tariffoppgjør, idet foreningen har opsagt plassene for samtlige industrier og fag hvis overenskomstene utløper 1. april.
En undtagelse danner dog jernindustrien, og det har formentlig sin grunn i, at det for denne industris vedkommende skal holdes et fortsattende forhandlingsmøte mandag.
Arbeidernes fagl. landsorganisasjon, de respektive forbund og riksmeglingsmannen har idag fått sig tilstiltet meddelelse om plassoppgjørene. Samtlige arbeidere omfattende medlemmer

Hovieria
Arbeidet i f. landsorg. Halvart sigelsene beldere. Landsmann fr lenger so tene litt av noe a side, og ikke ko arbeider som arbeidsgiverforeningen har valgt, var det bare å vente at de vilde gå til den store lockout.
— Vil det nu bli felles megling

HOVED

mellem N. A. F. og A. F. L. gjeldende N. A. F. tilsluttede landstammelige arbeidere og på arbeidstilsatte forbund

Organisasjonsnr. 11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35

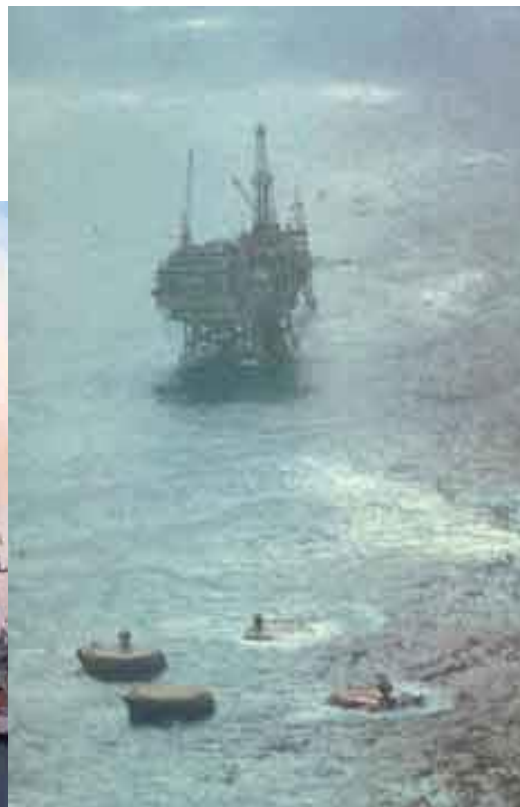


Avtaleregulering

Uformelt
partssamarbeid, ofte
i personlige relasjoner



UTVIKLINGEN AV STATOILS SAMARBEIDSKULTUR



Lovregulering

Aksjeloven 1972
AML 1977

Fokus på
Sikkerhet

Formalisert
partssamarbeid
i faste organ

KULTURKRÆSJ?

Hva skjer når partene følger normene fra hver sin samarbeidskultur?

Partssamarbeidet forutsetter gjensidig tillit

Tillit må bygges på at partene opptrer forutsigbart overfor hverandre, og over tid

Det samme gjelder forholdet mellom fagforeningene

Enighet mellom ledelse og fagforeninger?

- Verdiene i fusjonsplanen dypt integrert
- UPN led: Effektivitetsorientert: standardisering er veien til mobilitet, fleksibilitet og effektivitet
- Fagforeningene: Sikkerhetsorientert: lengre implementeringstid av ny driftsmodell, mindre nedbemanning og mer opplæring
- Interessekonflikt: myndighet flyttes fra plattformene

Sammenlikning fase 1 og fase 2

- ◆ Fagforeningene utviklet felles interesser
 - ◆ Var proaktive
 - ◆ Fikk innfridd de fleste kravene
 - ◆ Begge parter brukte ord som “demokratisk”, “rettferdig”, “fellesskap” og “likeverdige parter”
 - ◆ Enighet om mål og midler
 - ◆ Rask og presis iverksetting
 - ◆ Eksemplarisk både som integrering og partssamarbeid
- UPN ledelsen tok initiativ og utviklet innhold i Ny driftsmodell
 - Fagforeningene mer reaktive
 - Ord som “styringsrett”, “overkjøring” og “misnøye med ledelsen” dukket opp
 - Media ble brukt for å legge press
 - Uklarhet om målsettinger
 - Uenighet om målsettinger
 - Problemer i iverksetting

 - Partenes utgangspunkt var ulikt
 - **KAMP MELLOM TO ULIKE FORSTÅELSER AV VIRKELIGHETEN**

Norsk Ledelsesbarometer 2015 - Fagforbundet Lederne

- ◆ Gjennomsnittlig årsinntekt blant medlemmer i Lederne i olje og gass sank med nærmere 7 prosent fra 2013 til 2014
- ◆ Arbeidstakere i olje og gass har lavere innflytelse på egen arbeidssituasjon, organiseringen av arbeidet og styring og organisering av virksomheten enn i alle de andre bransjene