

Stein Gunnes og Berit Kvalsvik Teige

Når næringslivet omstiller seg

Hvilke utfordringer møter fagbevegelsen i Grenland?

Stein Gunnes og Berit Kvalsvik Teige

Når næringslivet omstiller seg
Hvilke utfordringer møter fagbevegelsen
i Grenland?

© Fafo 2004
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
Forkortelser	6
1 Bakgrunn	7
Problemstilling	7
Oppbygging av notatet	8
2 Oppsummering	9
3 Datainnsamling og teorigrunnlag	11
4 Hva skjer med lokalsamfunnet, den fagorganiserte og de tillitsvalgte når næringslivet omstiller?	12
5 IndustriClusteret Grenland (ICG) og Vedlikeholdsprosjektet	15
Bakgrunn for ICG	15
Ulike prosjekter	16
Fordeler og ulemper med ICG fra de tillitvalgtes ståsted	18
6 Avtaleforhold og innvirkning på samarbeidet i ICG	21
Dialog og medvirkning	22
Overgang til eget AS?	23
7 Oppsummering	24
Referanser	25
Vedlegg 1 Oversikt over ICG-bedrifter	27

Forord

Dette notatet er finansiert av LO – Landsorganisasjonen i Norge. Vi retter en stor takk til tillitsvalgte i Grenland og til referansegruppen for prosjektet.¹ Også stor takk til Espen Løken, Fafo, som har gitt nyttige kommentarer. Som forfattere av notatet står vi ansvarlige for eventuelle feil eller mangler.

Fafo, januar 2004

Stein Gunnes
Berit Kvalsvik Teige

¹ Referansegruppen som ble oppnevnt i forbindelse med utredningen har bestått av følgende personer/organisasjoner: Dagfinn Lund, forhandlingsavdelingen LO, Liv Undheim, nestleder NKIF, Stein Kristiansen, 2. nestleder HK, Jarle Molde, nestleder FLT, Øyvind Gregersen, nestleder NOPEF, Svein Hille, nestleder forhandlingsavdelingen Fellesforbundet, Pål Lynne Hansen, prosjektsekretær VS2010 og Knut Liljeberg, distriktssekretær LO Telemark

Forkortelser

ICG	IndustriClusteret Grenland - se www.industriclusteret-grenland.no
HPPG	Hydro Produksjonspartner Grenland - http://www.produksjonspartner-grenland.hydro.com/
HPP	Hydro Produksjonspartner - http://www.porsgrunn.hydro.com/
HBP	Hydro Business Partner - http://www.porsgrunn.hydro.com/
NOPEF	Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund - http://www.nopef.no/
NKIF	Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund - http://www.nkif.no/
FLT	Forbundet for Ledelse og Teknikk – www.flt.no
FF	Fellesforbundet - http://www.fellesforbundet.no/
HAF	Herøya Arbeiderforening - http://www.heroyaarbeiderforening.no/
HK	Handel og Kontor - http://www.handellogkontor.no/
VS 2010	Verdiskaping 2010 - Bedriftsutvikling gjennom bred medvirkning VS2010 er et samarbeidsprogram mellom Forskningsrådet, LO, NHO og SND. Programmet startet 1. juli 2001 og skal fortsette ut 2010. Se http://program.forskningsradet.no/vs2010/om/ for mer informasjon

1 Bakgrunn

I Grenland, som i mange andre vestlige industrilandskap, opplever fagbevegelsen at hurtige omstillinger i samfunns- og næringslivet setter dens eksistens og verdigrunnlag under sterkt press (Teige 2004a, Dølvik 2001, Leisink 1999). Nedleggelse, outsourcing, sammenslåinger av bedrifter, nye eierskapsmodeller og utflytting av konkurranseutsatt næring har ført til store tap av tradisjonelle industriarbeidsplasser i Norge og i Grenland de siste tiårene. Bare i 2002/2003 forsvant om lag 20 000 industriarbeidsplasser i Norge (Aftenposten 31.10.03). Nedleggelsen av Magnesiumfabrikken på Herøya i 2002, som direkte og indirekte berørte mer enn 700 arbeidere, føyer seg inn i denne utviklingen. Oppsplittingen av Hydros virksomheter i Grenland, med børsnotering og salg av Hydro Agri, føyer seg videre inn i rekken av industribedrifter som har skapt usikkerhet for arbeidere, familier og lokalsamfunn. De store endringene har ikke bare ført til tap av industriarbeidsplasser og til trussel om utarming av viktige industricluster², endringene har også bidratt til svekkelse av industriforbund gjennom tap av fagforeningsmedlemmer, og de har ført til at det er blitt et stort press på tillitsvalgtapparatet (Intervju tillitsvalgte Grenland 2003, Teige 2004a, Eldring 2003, Kvinge 2001). Flere klubbledere i Grenland opplever at de kjemper mot et «syvhodet troll»; stadige omstillingsprosesser i prosessindustrien utfordrer fagbevegelsen på flere områder.

Problemstilling

Mandatat for dette notatet har vært å kartlegge og synliggjøre utfordringer fagbevegelsen møter i et arbeidsliv med store omstillinger. For å belyse gjeldende problemstilling, var det et ønske fra oppdragsgiver at vi tok utgangspunkt i prosessindustrien i Grenland og i et konkret samarbeidsprosjekt – IndustriCluster Grenland (ICG) og Vedlikeholdsprosjektet mellom fagforeningene og ledelsen i de syv prosessbedriftene Borealis, Noretyl, Norcem, Hydro Polymers, Eramet, Hydro Porsgrunn og Norske Skog Union. Gjennom samtaler med tillitsvalgte i de syv prosessbedriftene, LO Telemark og andre aktører tilknyttet ICG, setter vi søkelyset på sentrale problemstillinger som utfordrer fagbevegelsen. I de nevnte samtaler har det kommet frem at ICG og vedlikeholdssamarbeidet er bare en liten del av et mer sammensatt og komplisert organisatorisk bilde. På grunn av rammene for prosjektet har notatet sine begrensninger både metodisk og forskningsmessig. Opplysningene som fremkommer kan derfor *ikke* generaliseres til å gjelde fagbevegelsen generelt, men må betraktes som innspill fra de tillitsvalgte i Grenland til en videre drøfting om deres situasjon.

² Et cluster er et nettverk eller et samarbeid mellom beslektede institusjoner og næringer i en region. Hovedmålet for et cluster er å utnytte felles ressurser og samarbeide om felles mål. Eksempel på samarbeid kan være nyetableringer, kompetanseutvikling, kostnadseffekter og markedseffekter (Aslesen 2001, www.industriclusteret-grenland.no)

Oppbygging av notatet

Notatets formål har vært å belyse følgende hovedproblemstillinger:

1. Drøfte utfordringer fagbevegelsen møter i et næringsliv i stadig omstilling.
2. Presentere problemstillinger som fagbevegelsen i Grenland opplever i samarbeidsprosjektet IndustriClusteret Grenland (ICG) og Vedlikeholdsprosjektet.
3. Se på hvilke problemstillinger som oppstår for fagbevegelsen i kjølevannet av ICG og Vedlikeholdsprosjektet.

Etter oppsummeringen av hovedinnholdet i notatet, gir vi i del 3 en kort oversikt over datainnsamling og teorigrunnlag. I del 4 drøfter vi på generelt grunnlag utfordringer fagbevegelsen møter når næringslivet omstiller seg. Med grunnlag i intervju gir vi i del 5 en beskrivelse av ICG og Vedlikeholdsprosjektet. Mellom annet ser vi nærmere på hvilke LO-forbund som er berørt, hvordan de har vært involvert i prosjektet og hvilke holdninger de tillitsvalgte har til samarbeidet. En vesentlig problemstilling rundt ICG og Vedlikeholdsprosjektet har vært avtaleverket. I del 6 vier vi oppmerksomhet til aktuelle problemstillinger som knytter seg til overenskomster og særavtaler som berører tillitsvalgte og medlemmer for de bedriftene som er tilknyttet prosjektet. I del 7 oppsummerer vi kort de viktigste problemstillingene som har kommet frem i utredningen.

2 Oppsummering

Nye forretningskonsortium og krav om kostnadskutt har ført til oppsplitting og omorganisering av prosessindustrien i Grenland. Dette har også fått konsekvenser for fagforeningene. Gjennom kontinuerlige omstillingsprosesser de siste årene har fagbevegelsen blitt satt under stadig større press fra både bedriftsledelse og medlemmer. På den ene siden skal de tillitsvalgte jobbe for medlemmenes rettigheter på arbeidsplassen. På den andre siden skal de forstå, og i mange tilfeller godta, ledelsen sine argumenter om viktigheten av innsparing for at en bedrift fortsatt skal ha eksistensgrunnlag i Grenland..

Omstillingene som har funnet sted i blant annet prosessindustrien, har ført til tap av arbeidsplasser og dermed bortfall av medlemmer for det enkelte LO-forbund. I de tilfeller det er snakk om salg og reorganisering av bedrifter, kan det bli en diskusjon om hvilke tariffavtaler som skal gjøres gjeldende, og det kan oppstå tvister mellom LO og NHO om hvilket tariffområde som skal gjelde. En annen vesentlig konsekvens som har funnet sted, er tap av medlemmer fra ett LO-forbund til et annet, eller direkte tap av medlemmer til konkurrerende forbund utenfor LO. Dette er en situasjon som fagbevegelsen i prosessindustrien i Grenland finner uheldig og unødvendig.

IndustriClusteret Grenland, som i utgangspunktet var tenkt som regionens viktigste forum for verdiskaping og stimulator til forbedring av konkurransekraften til industrien i Grenland, har slik fagbevegelsen ser det utviklet seg til å bli et samarbeidsprosjekt der ledelsen i de syv deltakende bedriftene tenker besparelser og ytterligere rasjonalisering av ikke-kjernevirksomhet. Samarbeid om vedlikehold er eksempel på et prosjekt som samlet sett kan gi de syv bedriftene en estimert besparelse på 100 millioner kroner per år. For de tillitsvalgte og vedlikeholdsarbeiderne som berøres av diskusjonen, føles denne typen samarbeid som et første skritt mot avvikling og konkurranseutsetting av vedlikehold. De tillitsvalgte frykter at neste skritt i samarbeidsprosessen blir opprettelsen av et eget AS for vedlikehold. Dette vil ifølge de tillitsvalgte kunne føre til omfattende tap av medlemmer for den enkelte fagforening. Dette kan i neste omgang bety svekket grunnlag for tillitsvalgte på heltid, og således tap av innflytelse. Et worst case-scenario – slik de tillitsvalgte ser det – kan være at fagbevegelsen i Grenland sakte men sikkert kan «råtne på rot». I så fall risikerer man en utradering av et av de viktigste og mest slagkraftige «fagforeningsclustere» i Norge.

Fagforeningsrepresentanter i Grenland oppfatter situasjonen som kritisk. Flere understreker at tiden er moden for å tenke samarbeid på tvers av de ulike LO-forbundene i Grenland for å se på mulighetene for en felles sammenslutning, hvor det er mulig å utvikle et sterkt fagligpolitisk miljø som kan danne motvekt til prosessindustriens omstillingstrykk.

Fagbevegelsen i Grenland appellerer til sine respektive fagforbund og LO-ledelsen:

«Skal fagbevegelsen i Grenland fortsatt ha ambisjoner om å være en sterk og slagkraftig lokal aktør, og ha innflytelse på næringslivsledernes omstillingsstrategier i Grenland, må de lokale LO-forbundene se på mulighetene til å samles til en slagkraftig enhet. De etterlyser en debatt og påfølgende handling for at det historisk sterke fagforenings-

clusteret i fellesskap kan utvikle tiltak og ordninger som kan styrke deres fremtidige eksistens. I første omgang ser de det som viktig at det settes i gang et prosjekt for å se på mulige løsninger for å samle fagbevegelsen til en større slagkraftig enhet.»

3 Datainnsamling og teorigrunnlag

Formålet med notatet er å sette søkelys på hvilke utfordringer fagbevegelsen i prosessindustrien i Grenland møter i en hverdag der industrien er i kontinuerlig omstilling. For å kunne danne oss et bilde av de problemstillingene de opplever som vanskelige, har vi etter ønske fra oppdragsgiver tatt utgangspunkt i et konkret prosjekt – ICG og Vedlikeholdsprosjektet. For å danne oss et best mulig bilde av situasjonen, har vi dybdeintervjuet fagforeningsledere som er direkte involvert i ICG og Vedlikeholdsprosjektet. I tillegg har vi snakket med koordinator for ICG, leder for LO Telemark og tillitsvalgte i Herøya Arbeiderforening³. Vi har også drøftet generelle problemstillinger med nære kollegaer og andre sentrale aktører innen fagbevegelsen.

Vår oppgave, slik vi ser det, har vært å formidle hvilke problemstillinger de tillitsvalgte i Grenland opplever når næringslivet omstiller seg, og på bakgrunn av disse opplysningene peke på hvilke hovedproblemer de signaliserer at de vil stå overfor i fremtiden. Det bør presiseres at vi ikke har intervjuet bedriftsledelsen i noen av de berørte bedriftene. Data og opplysninger vil således være basert utelukkende på hvordan tillitsvalgte i fagbevegelsen ser på omstillingsprosessene som finner sted innenfor prosessindustrien i Grenland.

³ Herøya Arbeiderforening (HAF), som er kjent som avdeling 48 under Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund, er en av de største enkeltstående fagforeningene i Norge. Herøya Arbeiderforening organiserer mellom annet medlemmer som er tilsatt i Herøya Business Partner (HBP). HBP spiller, som vi skal se under, en sentral rolle i hvordan forankringen av ICG og Vedlikeholdsprosjektet er organisert. (Se flere opplysninger på <http://www.heroyaarbeiderforening.no/>).

4 Hva skjer med lokalsamfunnet, den fagorganiserte og de tillitsvalgte når næringslivet omstiller?

I dette kapitlet vil vi se nærmere på tillitsvalgtrollen i omstillingsprosesser. Omstilling og nedbemanning er en realitet innenfor konkurranseutsatt næring. Enkeltindivider, familier, samfunnet og ikke minst fagbevegelsen blir satt under press. For fagbevegelsen oppstår dilemmaer og utfordringer som det kan være vanskelig å finne løsninger på. Ifølge Nicolaisen med flere (2002:100) betyr omstillingsprosesser ofte at den tillitsvalgte må tilegne seg nye kunnskaper om oppgaver tilknyttet omstilling, noe som krever at man bruker mer tid sammen med ledelsen og til kunnskapsutvikling på egen hånd. Slik tidsbruk kan i neste omgang føre til mindre tilstedeværelse på arbeidsplassen, som i neste omgang kan redusere muligheten til å stille opp for enkeltmedlemmer. Det betyr at omstillingsprosesser ofte går utover den tillitsvalgtes tid og mulighet til å ta seg av og løse tradisjonelle oppgaver.

Sterke svingninger i konkurransekraften som følge av lavkonjunktur og ustabile valutakurser, høy kronekurs og et generelt høyt kostnadsnivå og, vil mange mene, en generell mangel på en bærekraftig industripolitikk, har skapt store vanskeligheter for konkurranseutsatt næring i Norge den siste tiden (Teige mfl 2004:b). For å møte globaliseringens «spøkelse», leter industrien etter mulige løsninger for å møte kravene til et mer og mer konkurranseutsatt marked. Resultatet er nye selskapsformer, oppsplitting og sammenslåing av selskap, outsourcing og nedbemanning. Der det før var store og livskraftige fagforeningsmiljøer, kan en se at mange fagforeninger og klubber blir kraftig svekket eller forsvinner helt. Ifølge Bråten og Dølvik (2003) kan globaliseringens utfordringer og krisen i norsk industri skape grunnlag for en mer fordomsfri debatt om fagbevegelsens felles eksistensvilkår.

Befolkningen er opptatt av trygghetsgoder som arbeidsplasser og offentlige velferdsordninger. Der hele samfunn er bygd opp rundt en eller flere hjørnesteinsbedrifter, er lokalsamfunnet som regel avhengig av disse bedriftene for å kunne opprettholde et godt velferdstilbud. Omstillinger i næringslivet med tap av arbeidsplasser, får ofte dyptgripende konsekvenser for lokalsamfunn, enkeltmennesker, familier, vennsforhold, velferdstilbud og trivsel. Situasjoner som dette setter enkeltmennesket og, ikke minst, tillitsvalgte på prøve (Nicolaisen mfl (2002).

Selv om de fleste forstår at industrien må omstille seg for å kunne være konkurransedyktig, synes mange det er mindre forståelig når hjørnesteinsbedrifter som går med overskudd, selges, flytter ut eller rasjonaliserer kraftig. Næringer som stadig omstiller seg, skaper ustabile forhold for de ansatte, og de har ingen funksjon som gulrot for unge familier med småbarn eller for husholdninger der økonomiske forpliktelser krever stabilitet. Signaler fra næringslivet og fra foreldregenerasjonen om at jobbene i industrien forsvinner, gjør at ungdom gjerne tenker på andre muligheter og på å flytte fra lokalsamfunnet (Aslesen 2001, Teige 2004:a).

Hovedavtalen skal sikre at organisatoriske spilleregler følges. Allikevel opplever fagorganiserte at opparbeidede rettigheter både i tariffavtalen de er dekket av og i Hovedavtalen utfordres ved endringer i selskapsstrukturer, nedleggelse og omstillinger. Fagbevegelsen i Grenland opplever for eksempel at arbeidsgiver ofte prøver å omgå gjeldende regelverk, blant annet via omstruktureringer og valg av selskapsform (intervju tillitsvalgt Grenland 2003). De fleste organiserer seg for å ha et sikkerhetsnett i ryggen i usikre tider, men stadige omstillinger – der fagforeningsmedlemmer føler de ikke får den hjelpen de trenger – kan føre til lavere oppslutning om fagbevegelsen. Hovedavtalen og tariffavtalen den enkelte er tilmeldt skal sikre dem, men i en stadig tøffere hverdag opplever fagorganiserte at retningslinjene i avtaleverket settes på prøve av arbeidsgiverne. Lønns- og arbeidsvilkår blir utfordret av skarp-skodde konsernjurister og økonomer, og det stilles svært høye krav til tillitsvalgtes kunnskapsnivå for at de skal være på høyde med disse (Gunnnes 2003).

Eldre og nyansatte blir ofte den tapende part når næringslivet omstiller. Det er flere grunner til dette, men det er en klar tendens til at næringslivet og fagbevegelsen utkjemper en kamp om bedriftens kompetansebehov mot fagbevegelsens krav om ansiennitet. Unge med kort ansiennitet og eldre uten oppdatert kompetanse blir ofte de som ofres. Dette er en alvorlig tilstand. Resultatet kan bli at de unge – som skal danne grunnlaget for et fremtidig norsk næringsliv – kanskje velger seg bort fra en karriere i industrien. De eldre, som gjerne har både faglige kvalifikasjoner og lang erfaring, kan bli de taperne, da de skal ut og kjempe om jobber i et arbeidsmarked som i større og større grad er på jakt etter unge, talentfulle mennesker med oppdatert kompetanse. Denne typen konkurranse kan sakte men sikkert skyve de eldre arbeidstakerne over i de arbeidsuføres rekker (Teige 2004:a).

I vesentlig grad er det bare i de største bedriftene en finner tillitsvalgte på heltid. Det vil si at de fleste er tillitsvalgte på deltid. Å være tillitsvalgt er ofte ensbetydende med å ha to jobber. I mange tilfeller må tillitsvalgtjobben gjøres utenom arbeidstid. Mange tillitsvalgte opplever at Hovedavtalens bestemmelser er ukjent for arbeidsgiveren. Stadig flere tillitsvalgte slites mellom arbeidsgivers krav og forventninger til jobben, og sine rettigheter som tillitsvalgt. Dette skaper en pressituasjon, som sliter på den tillitsvalgte. Når den tillitsvalgte i tillegg har et kontinuerlig behov for kompetanseheving, spesielt for å kunne møte jurister og økonomer i forbindelse med forhandlinger og i omstillingsprosessene, strekker ofte verken tid eller krefter til. Resultatet blir at stadig flere vegrer seg for å ta på seg tillitsverv (Gunnnes 2003, Nicolaisen mfl 2002).

De kontinuerlige omstillingsprosessene i næringslivet de senere årene har satt fagbevegelsen under press. Situasjonen på Herøya, hvor Herøya Arbeiderforening (HAF) var det sterke fagforeningsmiljøet, illustrerer dette godt. HAF har i løpet av de siste fire årene måttet redusere antall heltidstillitsvalgte fra syv til tre. Ifølge lokale fagforeningsledere i Grenland er dette en situasjon som kan gjøre fagbevegelsen lokalt så svak at dens mulighet til innflytelse forsvinner (intervju tillitsvalgte i Grenland 2003):

«Når antallet ansatte reduseres gjennom omstillingsprosesser, kan arbeidsgiver kreve at det brukes mindre tid på tillitsvalgtarbeid. Tillitsvalgte som før gikk på heltid, og som må tilbake til tillitsvalgtarbeid på deltid, sliter ofte tungt for å omstille seg. Mange av arbeidsoppgavene er uendret, og møtevirksomheten ofte like høy som før. Det er tiden til disposisjon som ofte ikke strekker til.»

Ifølge flere tillitsvalgte i Grenland er en av deres viktigste oppgaver å sørge for rekruttering av nye medlemmer og nye tillitsvalgte som kan bidra til kontinuitet i det faglige arbeidet. Arbeidspresset for flere av de tillitsvalgte gjør at rekrutteringsarbeidet blir forsømt og nedprioritert. Flere tillitsvalgte gir uttrykk for at fagbevegelsen sakte men sikkert kommer til å forvitte dersom en ikke greier å komme i posisjon til å drive rekruttering av nye medlemmer (intervju tillitsvalgt 2003).

Det vi kan slutte av dette, er at presset og utfordringene som fagbevegelsen i Grenland opplever er en følge av de store omveltningene som finner sted i næringslivet i regionen. Før vi trekker noen endelige slutninger, skal vi i det følgende se nærmere på et samarbeidsprosjekt som de lokale tillitsvalgte i de syv prosessindustribedriftene som er representert i dette notatet, har deltatt i den senere tid.

5 IndustriClusteret Grenland (ICG) og Vedlikeholdsprosjektet

I det følgende gir vi en kort beskrivelse av ICG og bakgrunnen for samarbeidet om Vedlikeholdsprosjektet. Partnerskapsmodellen er sentral i ICG-samarbeidet. Med bakgrunn i samtalene med de tillitsvalgte ser vi nærmere på fordeler og ulemper de opplever gjennom ICG-samarbeidet.

Bakgrunn for ICG

Gjennom flere år har partene i arbeidslivet, ledelsen i lokale bedrifter og andre sentrale aktører samarbeidet tett om næringspolitiske strategier i Grenlandsområdet. Samarbeid har foregått i flere ulike fora – mellom annet fremstår Vekst i Grenland⁴ som et sentralt organ for lokal næringsutvikling. Parallelt har ledelsen i de syv lokale prosessbedriftene Borealis, Noretyl, Norcem, Hydro Polymers, Eramet, Hydro Porsgrunn og Norske Skog Union samarbeidet om opprettelsen og utviklingen av IndustriClusteret Grenland. For å videreutvikle ideen om ICG ble sentrale tillitsvalgte i de syv bedriftene invitert til samarbeid. Organisatorisk er ICG forankret i forskningsrådsprosjektet Verdiskapning 2010 (VS2010), hvis hovedmål er å bidra til nyskaping og nettverksbygging mellom næringslivet, fagbevegelsen og andre sentrale aktører.⁵ I tillegg til at LO og NHO sentralt og i Telemark deltar aktivt med sin kompetanse, bidrar Arbeidsforskningsinstituttet og Forskningsstiftelsen Fafo med forskningsanalyser og innspill til de deltakende parter.

ICG har tatt mål av seg å bli regionens viktigste verdiskaper. Gjennom målrettede strategier skal det settes søkelys på hvordan en gjennom partssamarbeidsamarbeid kan utvikle fremtidige arbeidsplasser og forbedre konkurransekraften til industrien i Grenland. Ifølge ICGs visjoner skal måloppnåelse forankres i smartere jobbmetoder og nye løsninger. Det vil si at ICG ønsker å stimulere til kreative løsninger som enkeltvis og samlet kan bedre bedriftenes konkurransekraft. Videre skal samarbeidet baseres på de enkelte bedrifters egne

⁴ Vekst i Grønland (ViG) ble stiftet som aksjeselskap i 1992 av Grenlandskommunene, Telemark Fylkeskommune og lokalt nærings-/organisasjonsliv. Hovedmålet for ViG er å være en pådriver og en bistandsaktør i regionens næringsutvikling. (se <http://www.vig.no>. for flere opplysninger)

⁵ Verdiskapning 2010 er et tiårig forsknings- og utviklingsprogram som er finansiert av Norges forskningsråd og tre ulike departementer. I tillegg bidrar LO og NHO med betydelig økonomisk støtte. Programmets formål er å bidra til innovasjoner og dermed økonomisk utvikling i flere sentrale regioner i Norge. Ulike FOU-miljø, bedriftsgrupperinger, fylkeskommuner og partene i arbeidslivet samvirker i nettverk for å stimulere til felles ideer og planer og hvordan gjennomføre disse. (For flere opplysninger se Ulrik Quale og K. Holstad, AFI og deres notat av 091103 om VS 2010: *Næringsutvikling i Telemark – et spørsmål om 'timing' og prosess.*

verdier og et åpent samarbeid med de ansattes organisasjoner. ICG skal optimalisere sitt arbeid gjennom å utnytte støtte og kompetanse fra LO, NHO, Hovedorganisasjonenes Fellestiltak Bedriftsutvikling (HFB) og AFI (Den interesserte leser kan finne mer informasjon på www.industriclusteret-grenland.no/). Det er tilsatt egen koordinator i 80 prosent stilling.

Ulike prosjekter

Per dato samarbeides det om følgende prosjekter:

- Vedlikehold
- Centers of Excellence – et formelt samarbeid om å utvikle spesialverksted innen maskinering, pumper og ventiler og industrimuring.
- Logistikk

Fagbevegelsens deltakelse i ICG

LO-forbundene som er involvert i ICG (og Vedlikeholdsprosjektet) er:

- Norsk Olje- og Petrokjemisk forbund (NOPEF)
- Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF)
- Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT)
- Fellesforbundet (FF)
- Handel og Kontor (HK)

Vedlikeholdsprosjektet

Problemstillinger rundt Vedlikeholdsprosjektet har stått sentralt hos de involverte fagforeningene. De syv prosessbedriftene som per dato er aktive deltakere i ICG,⁶ er alle bedrifter med til dels store vedlikeholdsbehov. Høsten 2002 ble det anbefalt et videre samarbeid om vedlikehold mellom de syv bedriftene. Arbeidsgruppen konkluderte i sin innstilling at bedriftene gjennom et samarbeid hadde et potensial for vedlikeholdsinnsparing på cirka 100 millioner norske kroner. Det ble anbefalt å basere et eventuelt samarbeid på partnerskapsmodellen (Arbeidsforskningsinstituttet 2003).

⁶ Ifølge koordinator for ICG er det en målsetting å få med flere bedrifter i Grenland til et aktivt samarbeid.

Partnerskapsmodellen

Partnerskapsmodellen eller avtalen kan kort beskrives som følger:

- Vedlikeholdsarbeidere leies ut til Hydro Produksjonspartner Grenland (HPPG)⁷ fra partnerskapsbedrift x.
- HPPG overtar disposisjonsretten og ansvaret for det daglige vedlikeholdet på partnerskapsbedriften. Partnerskapsbedriften leier tilbake vedlikeholdstjenester i henhold til vedtatte planer for vedlikehold.
- Partnerskapsbedriften har ansvaret for:
 - HMS og teknisk tilstand
 - prosess for eierskapet til vedlikehold
 - strategi og metodeutvikling
 - kontroll av utført arbeid
- HPPG har ansvaret for:
 - overtallige mannskaper/disponering av mannskaper
 - planlegging og utførelse av vedlikehold
 - tilgjengelighet på vedlikeholdstjenester
- Positive eller negative avvik fra det årlige målet på vedlikeholdskostnader deles etter en på forhånd avtalt fordelingsnøkkel.
- Partnerskapsbedriften har arbeidsgiveransvaret for utleide medarbeidere, som beholder sine lønns- og arbeidsvilkår. Dette omfatter bl.a. partnerskapsbedriftens reiseregulativ, pensjonsordning og eventuelle låneordninger.
- Ved reiser innenfor HPPG-systemet skal HPPGs reiseregulativ benyttes.

Så langt er Borealis eneste bedrift som formelt har inngått kontrakt og satt i gang formelt samarbeid om vedlikehold med HPPG. Norske Skog Union inngikk avtale med virkning fra 1. januar 2004. Noretyl og Hydro Polymers har også en form for partnerskapsavtale med HPPG om kjøp av vedlikeholdstjenester der de kjøper tjenester etter behov.

⁷ Hydro Produksjonspartner Grenland (HPPG) er leverandør innen produksjonsstøtte og vedlikehold. Organisatorisk er HPPG en del av Hydro Business Partner (HBP) som gjennom sin selskapsform har baser på de fleste av Hydros fabrikknett i Norge. Det vil si at HPPG er et datterselskap under det heleide HBP (se www.produksjonspartnergrenland.hydro.com for flere opplysninger)

Fordeler og ulemper med ICG fra de tillitsvalgtes ståsted

Våre antakelser og drøftinger er forankret i samtaler med tillitsvalgte. Hvis vi skulle danne oss et mer konkret bilde av hvordan ICG og Vedlikeholdsprosjektet oppleves av vedlikeholdsarbeiderne, ville det fordret ressurser til en kartlegging.

Det er skepsis og ambivalens blant de fleste av de spurte tillitsvalgte om å inngå en partnerskapsavtale om vedlikehold. Dette har flere og til dels dyptgripende årsaker. I det følgende vil vi med bakgrunn i intervjuene vi har hatt med de tillitsvalgte, gjengi noen av argumentene som har fremkommet. To av bedriftene har allerede inngått en partnerskapsavtale om vedlikehold (Borealis og Norske Skog Union). Som vi har presisert tidligere, har vi ikke data fra Norske Skog Union. De opplysningene som kommer frem, bygger i stor grad på uttalelser som samlet sett har kommet fra tillitsvalgte i de berørte bedriftene som inngår i ICG-samarbeidet.

- Flere gir uttrykk for at ICG-samarbeidet på mange måter har utløst spennende, men utfordrende prosesser mellom de deltakende aktørene.
- Prosessene har vært basert på åpenhet, felles forståelse og demokratiske prosesser.
- Utgangspunktet for ICG var at samarbeidet skulle baseres på en visjon om utvikling av nye og trygge arbeidsplasser i Grenland. Videre skulle et godt bomiljø, variert kulturliv og andre viktige samfunnsfaktorer, så som ivaretagelse av kompetanse i regionen, stå i sentrum. Ifølge de tillitsvalgte har vekten i stor grad blitt lagt på den enkelte bedrift sine interne kostnader og aktuelle kostnadskutt. Det opprinnelige hovedformålet for ICG, at en skulle se på mulighetene for opprettelse av nye arbeidsplasser, har måttet vike til fordel for kostnadsbesparelser
- Noen av de tillitsvalgte gir uttrykk for at den videre prosessen i stor grad hviler på hva ledelsen i den enkelte bedrift bestemmer seg for.
- Noen peker på at før de eventuelt setter seg til forhandlingsbordet om en partnerskapsavtale, vil de ha reelle tall på bordet – tall som viser om det virkelig er innsparring det er snakk om.
- De tillitsvalgtes hovedoppgave er å ta hensyn til medlemmenes interesser i et eventuelt partnerskap. De legger derfor stor vekt på at en eventuell avtale skal sikre fortsatt trygge arbeidsvilkår og at et nytt kontraktsforhold ikke skal forringe lønns- og tilsetningsvilkår.
- Frykten for at HPPG skal bli gjort om til et aksjeselskap på sikt er stor blant de intervjuede. Det betyr at inngåelse av partnerskapskontrakt fører til at de vedlikeholdsarbeiderne som allerede er i poolen, går en usikker fremtid i møte både når det gjelder lønn, arbeidskontraktstilknytning, ansiennitet og pensjonsforhold. En opprettelse av et eventuelt AS av HPPG, vil føre til at de enkelte LO-forbund på de respektive bedriftene mister medlemmer og dermed makt og innflytelse.
- Det blir også tilkjennegitt fra noen av de spurte at ledelsen i ICG-samarbeidet er under press fra sine respektive eiere. Flere av bedriftene har internasjonale eiere. Ledelsen er satt under press for å lede bedriften frem til positive resultater. De snur og vender på alle steiner

som kan vendes. Et samarbeid om vedlikehold kan føre til at de vedlikeholdsarbeiderne som bedriften ikke vil ha, blir puttet i en pool. Ved en eventuell omorganisering av poolen kan så de «ikke vellykkede og mindre effektive» arbeiderne bli offer for sosial ekskludering.

- Flere av de intervjuede er også redde for at en felles vedlikeholdspool kan føre til at HPPG blir så slagkraftig at den får monopol på vedlikehold i regionen. I et slikt scenario kan andre vedlikeholdsfirma bli presset ut av markedet, noe som kan føre til tap av arbeidsplasser i området.
- En tillitsvalgt peker på at flere vedlikeholdsarbeidere viser knallhard motstand mot å få en Hydro-logo på ryggen. De har sitt arbeid og virke på sin respektive bedrift, og er stolte av tilhørigheten.
- En annen tillitsvalgt peker på en del uavklarte punkt i et poolsamarbeid:
 - Hva med eventuelle permitteringer – hvem skal permitteres og på hvilket grunnlag?
 - Hva med innsparingsfaktoren – hvor reell er denne for den enkelte bedrift i det lange løp?
 - Hva med fortjenesten – hvordan er denne tenkt fordelt mellom bedriftene?
 - Hva med utvikling av videre business-strategi innenfor poolen? Hvem sitter ved forhandlingsbordet?
 - Hvem skal i tilfelle ivareta de enkelte poolmedlemmenes interesser når det gjelder de ulike lønns- og avtaleforhold?
- Sist, men ikke mist, gir de fleste tillitsvalgte uttrykk for at slik ICG og Vedlikeholdsprosjektet er tenkt per dato, fører det til rivalisering og kamp om medlemmene internt i de ulike LO-forbund. De aller fleste er samstemte i at noe må gjøres for at de ulike fagforbund skal kunne jobbe sammen mot felles mål.

Hva kan vi så trekke ut av utsagnene? Hvilke fordeler og ulemper kan finnes sett fra arbeidstakersiden?

En partnerskapsavtale kan – i hvert fall i første omgang – hindre at vedlikeholdsarbeidere blir oppsagt. De vil med eksisterende poolordning fortsatt være ansatt ved egen bedrift. Som det går frem av uttalelsene fra tillitsvalgte, mener flere av vedlikeholdsarbeiderne som nå er i poolen, at de har fått nye og spennende arbeidsoppgaver utenfor egen bedrift. Blant annet har de vært med på oppdrag utenfor landets grenser. Læringspotensialet i slike oppdrag oppleves som positivt. Arbeiderne har også en trygghet i at de lønnsmessig er knyttet opp mot den overenskomsten de alltid har fulgt.

Når det gjelder ulemper, kan partnerskapsavtalen slik de tillitsvalgte ser det, føre til svekket nærhet til egen bedrift og fagforening. Slik vi tolker dette utsagnet, kan berørte vedlikeholdsarbeidere i den perioden de ikke er knyttet til egen bedrift, kunne risikere å måtte ta oppdrag som de ikke ønsker eller har muligheter til å utføre. Det kan også være at HPPG, som disponerer «overflødige» vedlikeholdsarbeidere, kan plukke arbeidere som er attraktive til jobber som har stor prestisjeverdi for HPPG. En kan også tenke seg at i perioder med mangel på vedlikeholdsoppdrag, kan det bli for mange arbeidere i poolen. Dersom et slikt scenario

skulle bli virkelighet, er det usikkert hvilke permitteringsregler/oppsigelsesvern som eventuelt skal gjelde. En annen negativ faktor er hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde ved reisevirksomhet og utenlandsopphold. Så langt har dette spørsmålet blitt løst ad hoc.

Når det gjelder Borealis, viser erfaringene at den skepsisen vedlikeholdsarbeiderne hadde i begynnelsen, har endret seg. Per dato er det én bedrift – Borealis – som kan vise til konkrete erfaringer med Vedlikeholdsprosjektet. Fagforeningsledelsen i NOPEF, som organiserer de fleste av vedlikeholdsarbeiderne ved bedriften, var før avtalen ble undertegnet svært opptatt av at de berørte arbeiderne skulle være trygge på at de beholdt sin ansettelse i Borealis. I begynnelsen var det stor motstand fra vedlikeholdsarbeiderne mot at de skulle bli en del av vedlikeholdspoolen til HPPG. Per dato opplever derimot klubbledelsen at bedriftsledelsen og de ansatte er fornøyd med samarbeidet. De ansatte som inngår i poolen til HPPG sier de stort sett har det som før. De går på samme overenskomst og særavtale som når de gjør arbeid for Borealis. I den grad vedlikeholdsarbeiderne disponeres andre steder enn i Borealis, gjelder fortsatt overenskomsten for Borealis. Arbeidsoppgaver andre steder og i regi av HPPG medfører bruk av HPPGs reiseregulativ. Tilbakemeldingene fra oppdrag utenfor Borealis og i noen tilfeller ved utenlandsoppdrag, har fungert på en positiv måte. Det reflekteres at dette har vært både spennende og lærerikt.

Når vi skal oppsummere, er det vanskelig å trekke noen klar konklusjon om partnerskapsavtalen og dennes fordeler og ulemper. Våre antakelser kan bare bygges på den ene partnerskapsavtalen som er inngått. Frykten og skepsisen mot denne typen samarbeid har vist seg å være ubegrunnet for ansatte i Borealis. En vesentlig problemstilling som derimot er uløst, er usikkerheten om hvordan ulike avtaleforhold kan løses dersom flere av bedriftene skal bestemme seg for å inngå en partnerskapsavtale om vedlikehold. I det følgende ser vi nærmere på problemstillinger knyttet til Vedlikeholdsprosjektet og ulike avtaleforhold.

6 Avtaleforhold og innvirkning på samarbeidet i ICG

Dersom vi tenker oss at Vedlikeholdsprosjektet får full tilslutning, vil til dels forskjellige overenskomster legges til grunn for ansatte, som må tilpasse seg nye driftsformer. En nærmere gjennomgang av avtalene som gjelder ved de syv bedriftene i Grenland, gir et bilde av mangfoldet av overenskomster og andre avtaler som danner styringsverktøyet for fagbevegelsen.

I tabell 6.1 har vi satt opp en skjematisk fremstilling av ulike avtaler de forskjellige LO-forbundene opererer med.

Tabell 6.1 Oversikt over avtaleforhold for prosessindustrien i Grenland.

X = hvilket forbund som har avtale med hvem

	Hydro		Noretyl	Eramet	Hydro Porsgrunn	Norske Skog	
	Borealis	Polymers			IndustriPark	Union	Norcem
NKIF		X		X	X		X
NOPEF	X	X	X				
FLT		x		X	X	X	X
FF						X	
HK					X		
Hydrooverenskomst	X	X	X		X		
Sement-og lettbetong							X
Elektrokjemisk				X			
Treforedling						X	
Tekniske funksjonærer				x		x	x
Arbeidsledere				x		x	x
Særavtaler/annet	X		x	X	X	X	x
Diett- og kostbestemmelser					X	X	

Det er som opplyst tidligere to bedrifter – Borealis og Norske Skog Union – som har inngått partnerskapsavtale med HPPG. Overenskomstene og de lønnstekniske bestemmelsene er stort sett like både for petrokjemiavtalen med NOPEF (Borealis, Noretyl og Beredskapen as) og Hydroavtalen med NKIF (Hydro Polymers, Hydro Agri og HBP). Lønns- og arbeidsvilkår for personell som disponeres av HPPG til vedlikeholdsarbeid er så langt helt like, og innebærer ingen komplikasjoner. Felles for alle overenskomstene er at Prosessindustriens Landsforening er arbeidsgivermotpart. Utdrøiningene, slik de berørte tillitsvalgte ser det, starter når lønns- og arbeidsvilkår for utlånte arbeidere blir forskjellig, og forskjellige arbeidsgivermotparter kommer inn i bildet.

Det vil være en viktig jobb å få på plass en HPPG-avtale, med klare regler for lønns- og arbeidsforhold. Med hensyn til reise- og diettbestemmelser følges bedriftens egne bestemmelser når arbeid utføres for partnerskapsbedriften. For oppdrag i regi av HPPG andre ste-

der, følges HPPGs reise- og diettregulativ. På denne måten unngår man forskjellsbehandling mellom disponert mannskap i poolen.

Lønns- og arbeidsvilkårene skal reguleres gjennom overenskomsten for bedriften der ansettelsesforholdet er forankret. Med andre ord vil den enkelte vedlikeholdsarbeider følge samme lønns- og arbeidsvilkår som før. Slik vi har skjønt partnerskapsmodellen og markedet for vedlikeholdstjenester i Grenland, vil mye av vedlikeholdsarbeidet levert fra HPPG være rettet mot den bedriften hver enkelt arbeider er utleid fra. Noe av poenget med samarbeidet er imidlertid at dersom bedriften ikke trenger så mye vedlikeholdstjenester som den utleide staben skulle tilsi, kan det utføres arbeid andre steder. Det kan enten være hos de andre bedriftene i ICG-samarbeidet eller i helt andre sammenhenger. Det er denne delen av modellen som kan skape problemer hvis det ikke blir utarbeidet en felles forståelse/avtale for lønns- og arbeidsvilkår. Et konkret eksempel på hva dette betyr, skisseres fra en av bedriftene:

«HPPG gjorde en forespørsel til vedkommende bedrift om å få låne 4 vedlikeholdsarbeidere. Bedriften fikk betalt en høyere timegodtgjørelse for de utlånte arbeiderne enn det disse hadde i lønn. Tillitsvalgte på bedriften satte i første omgang ned foten og stoppet dette med den begrunnelse at bedriften ikke skulle sitte igjen med noe fortjeneste når ansatte ble lånt ut til Hydro-systemet. Dette ble løst ved at de utlånte vedlikeholdsarbeiderne fikk mellomlegget som kompensasjon for å flytte på seg og bli disponert av HPPG.» (Intervju tillitsvalgt desember 2003)

HPPG har løst reise- og diettforskjellene mellom de syv bedriftene ved å knytte aktivitet utenfor egen bedrift opp mot et felles HPPG-regulativ. Ulike lønns- og arbeidsvilkår ved arbeid utenfor egen bedrift vil skape debatt og uro blant ansatte, samt grunnlag for kostnadsrelatert spekulasjon og forskjellsbehandling fra arbeidsgiversiden. På lik linje med reise- og diettbestemmelsene vil det, slik vi ser det, være behov for en felles avtale om lønns- og arbeidsforhold.

Dialog og medvirkning

Det er uklart hvilken posisjon de innleide vedlikeholdsarbeiderne har når det gjelder medvirkning og dialog i utviklingen av partnerskapsavtalen. Modellen berører flere områder som kan påvirke dem som er lånt inn som vedlikeholdsarbeidere – for eksempel når det gjelder å identifisere og implementere forbedringsaktiviteter for å nå målsettinger for kostnadsutvikling ved partnerskapsbedriften. Videre er det verdt å spørre om hvilken rolle vedlikeholdsarbeiderne har i ekstraordinære situasjoner. Dette gjelder blant annet ved endringer i anleggets størrelse. Slike situasjoner skal ifølge avtalen drøftes (mellom bedriftene) i hvert enkelt tilfelle. Hvilke rettigheter har poolen, og hvilken rolle spiller da tillitsvalgtapparatet i HPPG? Hvordan forholder dette seg til bestemmelser i Hovedavtalen?

Overgang til eget AS?

En situasjon der partnerskapsmodellen byttes ut med et eventuelt AS Vedlikehold, er ifølge de tillitsvalgte ikke usannsynlig. De fleste tillitsvalgte uttrykker likevel skepsis til en slik løsning, da en slik avtale ikke er i henhold til visjonen bak ICG.

En annen idé fagbevegelsen er skeptisk til er ICG-prosjektets tanker om Center of Excellence – et spesialverksted i regi av HPPGs vedlikeholdstjenester. En monopolsituasjon for HPPG gjennom ICG og partnerskapstankegangen kan lett oppfattes som at Hydro har gjort et kupp for å skape et marked for et eventuelt AS Vedlikehold. Ifølge de tillitsvalgte har de også ledelsen i flere av ICG-bedriftene bak seg når det gjelder frykten for at «vinninnga kan gå opp i spinninga», ved at priser skrur i været når ASet har full markeds kontroll i regionen.

7 Oppsummering

Fagbevegelsen i Grenland gir uttrykk for at de, som en følge av de store omstillingsprosesser i næringslivet, blir satt under stadig større press. Noen av de tillitsvalgte føler seg fanget i en spiral: Tap av medlemmer fører til forvitring av fagforeninger, redusert tid til fagforeningsarbeid og dermed tap av posisjon og innflytelse. Å få tid til rekruttering for å sørge for nye medlemmer som igjen tar på seg tillitsverv, blir nedprioritert og ses på av flere som svært alvorlig. Følelsen av å ikke få nok tid til å skjønne alle arbeidsoppgavene og rollene, synes flere tillitsvalgte er vanskelig. En annen situasjon som oppleves som vanskelig og unødvendig, er kampen om medlemmer mellom ulike LO- forbund.

Utfordringene til fagbevegelsen i Grenland er ikke nye fenomener. I hele den industrialiserte verden møter fagbevegelsen mange av de samme problemstillingene (AFI 2003, Madssen og Rasmussen 2003, Dølvik 2001, Coates 2000, Ashton and Green 1996). Tidligere forskning viser imidlertid at løsningen på de tillitsvalgtes dilemma kanskje ikke er bruk av mer tid på selve vervet, men heller å se på andre mulige løsninger, som kunnskapsutvikling og alternative organisatoriske modeller for oppgaveløsning (Nicolaisen mfl 2002:101). Sett i et større perspektiv, så vil fremtidens fagbevegelse ifølge Bråten og Dølvik (2003) møte flere utfordringer. Mellom annet vil ressurs- og kompetanseskranker reise krav til fornyelse av forbundenes organisasjons- og beslutningsmønstre.

Det vi kan slutte er at fagbevegelsen i Grenland sliter med mange av de samme utfordringene som andre tillitsvalgte, både i norsk og internasjonal sammenheng, opplever. Utfordringene fremover er mange og vil stille fagbevegelsen lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt på store prøver både politisk, organisatorisk og menneskelig. (Teige 2004:a, Bråten og Dølvik 2003, Coates 2000, Leisink 1999, Stokke 1998, Locke 1995).

Tanken om å samle industriforbundene – som tillitsvalgte i Grenland har lansert som en mulig løsning på utfordringene – kan bli oppfattet som kontroversiell av mange. Spørsmålet er om tiden er moden for slike tanker? I mellomtiden må man finne gode lokale samarbeidsordninger for å løse de presserende behovene, for eksempel etter modell fra Gardermoen, der flere LO-forbund samarbeider på ulike plan.

Det som kan konkluderes, er at fagbevegelsen i Grenland er opptatt av hvordan de kan bidra til og sikre at Grenland også i fremtiden blir en levedyktig industriregion. De er opptatt av hvordan de kan hindre at de mister innflytelse i et av landets mest tradisjonsrike industrisamfunn. De er klar i sin tale når de utfordrer sine respektive fagforbund og LO-ledelsen:

«Skal fagbevegelsen i Grenland fortsatt ha ambisjoner om å være en sterk og slagkraftig lokal aktør, og ha innflytelse på næringslivsledernes omstillingsstrategier i Grenland, må de lokale LO-forbundene se på mulighetene til å samles til en slagkraftig enhet. De etterlyser en debatt og påfølgende handling for at det historisk sterke fagforeningsclusteret i fellesskap kan utvikle tiltak og ordninger som kan styrke deres fremtidige eksistens. I første omgang ser de det som viktig at det settes i gang et prosjekt for å se på mulige løsninger for å samle fagbevegelsen til en større slagkraftig enhet.»

Referanser

- Aftenposten* (2003), «Industridød – en villet politikk?» Kronikk av Roy Lund 31.10.
- Arbeidsforskningsinstituttet (2003), *IndustriClusteret Grenland: Referat fra Dialogkonferansen på Liffell 2. og 3. april 2003*. Oslo
- Ashton, D. og F. Green (1996), *Education, Training and the Global Economy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Aslesen, S. (2001), *Skipsbyggingsindustrien på Møre, felles utfordringer*. Fafo-notat 2001:10. Oslo: Fafo
- Bråten, M. og J.E. Dølvik (2003), «Norge: nasjonal krise og internasjonal vekst – utfordringer for fagorganisasjonene. I: P. Blomqvist og S. Murhem, red., m.fl. *Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindustrin. En jämförande studie av fyra nordiska länder*. I serien Working Life Research in Europe. Stockholm: Arbetslivsinstitutet/Saltsa/Fafo/FAOS
- Bråten, M. og O. Langeland (2003), *Lønner det seg? Belønningssystemer og organisasjons-effekter i tradisjonelle og kunnskapsbaserte bedrifter*. Fafo-rapport 423. Oslo: Fafo
- Coates, D. (2000), *Models of Capitalism. Growth and Stagnation in the Modern Era*. UK: Polity Press
- Dølvik, J.E. (2001) *European Trade Unions: Coping with Globalization?* Fafo-paper 2001:18. Oslo: Fafo
- Eldring, L. (2003), Konkurransen og det seriøse arbeidslivet. Ferske funn. Innledning til Fellesforbundets landsmøte 13.10.
- Gunnes, S. (2003), *Anbudstap i rutebilssektoren. Konsekvenser for de ansatte, yrkets omdømme og kompetansen*. Fafo-rapport 406. Oslo: Fafo
- Kvinge, T. (2001), *Internasjonalt eierskap i norske regioner. Omfang og utvikling*. Fafo-rapport 347. Oslo: Fafo
- Leisink, P. (1999), «Introduction». I: P. Leisink, red., *Globalisation and labour Relations*. UK: Edward Elgar
- Locke, R., T. Kochan og M. Piore (1995) *Employment Relations in a Changing World Economy*. Cambridge, UK: The MIT Press
- Madssen, S-Y og S.M. Rasmussen (2003), «Den siste industriarbeider?» *LO-Aktuelt*, 17, s. 23–25
- Moland, L.E. (2003), *Gamle og nye produksjonssystemer – nye krav til ledere og operatører. En studie av møbelkonsernet Ekornes*. Fafo-rapport 419. Oslo: Fafo

- Nicolaisen, H., N.K. Skalle og I.M. Hagen (2002), *Tillitsvalgt i omstillingenes tid*. Fafo-rapport 400. Oslo: Fafo
- Quale, U.T. og K. Holstad (2003), *VS 2010: Næringsutvikling i Telemark – et spørsmål om 'timing' og prosess*. Notat. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Sandås, N. (2003), «Høyere lønns – enn produksjonsvekst. *LO-Aktuelt*, 17, s. 2–3
- Stokke, T. (1998), *Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet*. Fafo-rapport 256. Oslo: Fafo
- Teige, B. (2004:a, forth-coming), *Industrial relations and lifelong learning in Norway: A case study of the shipbuilding industry*. PhD-thesis. Leeds UK: Leeds University Business School
- Teige, B., S. Aslesen og S. Skule (2004:b), «Towards the Learning Organisation: Learning in Partnership and the Management of Organisational Change. Evidence from the Shipbuilding Industry in Norway». Contribution to EU's 5. Framework Program: *Learning in Partnership: Responding to the Restructuring of the European Steel and Metal Sector*

Vedlegg 1

De ulike bedriftene som deltar i IndustriCluster Grenland:

Informasjonen er hentet fra: <http://www.industriclusteret-grenland.no/>

Borealis i Bamble produserer 360 000 tonn av plastråvarene polyeten og polypropen, og har Norges eneste forskningssenter for disse plastråvarene. *Borealis* er en del av Borealiskonsernet som eies av Statoil (50%), IPIC (Abu Dhabi 50%) og OMV (Østerrike, 25%).

Eramet ligger på Herøya og ble solgt fra Elkem til det franske industriselskapet *Eramet* i 1999. *Eramet* er verdens største produsent av manganlegeringer, som inngår som elementer i produksjon av stål. Bedriften har virksomhet på alle kontinenter bortsett fra Australia.

Herøya Industripark produseres gjødsel (Hydro Agri), spesialprodukter (Hydro Formates), magnesiumlegeringer (Hydro Magnesium Porsgrunn), PVC plast (Hydro Polymers) og kalkprodukter (SMA Magnesium). På Herøya ligger også sentrale konsernaktiviteter innen forskning, data, service og støtte (Hydro Business Partner).

Hydro Polymers AS som er et Hydro datterselskap, produserer klor, lut, hydrogen og VCM i Klor/VCM-fabrikken på Rafnes, og to ulike typer PVC-plast i PVC-fabrikken på Herøya. Hydrogen er biprodukt fra klor-elektrolysen, og det går inn på brenngassnett og brukes til energiformål. Salgsproduktene er VCM (råstoff til PVC), PVC og lut.

Norcem AS i Brevik utvikler, produserer, markedsfører og selger alle typer sement til bygg-, anleggs- og oljenæringen i Norge. *Norcem* inngår i det tyske sement- og byggevarekonsernet Heidelberg CementGroup.

Noretyl AS (crackeren) ligger på Rafnes Industriområde, og eies av Hydro Polymers og *Borealis* med 50% hver. Den produserer etylen og propylen, og den største andelen av disse produktene benyttes som råstoff i eiernes produksjon av VCM, polyeten og polypropen.

Norske Skog Union i Skien produserer 260 000 tonn papir til aviser og bøker på to papirmaskiner. Fabrikken kjører med topp moderne teknologi på produksjons-, prosess- og styringssystemer.

Når næringslivet omstiller seg

Hvilke utfordringer møter fagbevegelsen i et arbeidsliv med store omstillinger? For å belyse gjeldende problemstilling har vi tatt utgangspunkt i prosessindustrien i Grenland og i et konkret samarbeidsprosjekt – IndustriCluster Grenland (ICG) og Vedlikeholdsprosjektet – mellom fagforeningene og ledelsen i de syv prosessbedriftene Borealis, Noretyl, Norcem, Hydro Polymers, Eramet, Hydro Porsgrunn og Norske Skog Union. Gjennom samtaler med tillitsvalgte i de syv prosessbedriftene, LO Telemark og andre aktører tilknyttet ICG, har vi satt søkelys på sentrale problemstillinger som utfordrer fagbevegelsen.

Notatet er skrevet på oppdrag for LO.

