

Kristin Alsos og Anne Mette Ødegård

Sikrer Norges framtid på minstelønn

Østeuropisk arbeidskraft
på petroleumsanlegg på land



Kristin Alsos og Anne Mette Ødegård

Sikrer Norges framtid på minstelønn

Østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanlegg på land

© Fafo 2007

ISBN 978-82-7422-599-6

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Kristin Alsos

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
Summary	11
1 Tema, problemstillinger og metode	17
1.1 Datagrunnlag og gjennomføring av undersøkelsen	20
1.2 Rapportens innhold	24
2 Regelverk	27
2.1 Regulering av lønns- og arbeidsvilkår	27
2.2 Regelverket på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet	38
3 Bruk av østeuropeisk arbeidskraft på landanleggene	41
3.1 Omfang og motivasjon	43
3.2 Hvem er det som kommer?	45
3.3 Tilknytningsformer og ansettelsesforhold	49
3.4 Oppsummering	53
4 Lønns- og arbeidsvilkår	55
4.1 Lønn	55
4.2 Arbeidstid	63
4.3 Andre arbeidsvilkår	68
4.4 Organisasjonsgrad og partssamarbeid	73
4.5 Oppsummering	77
5 HMS-utfordringer	79
5.1 Babelsk forvirring?	81
5.2 Å jobbe raskt eller trygt?	85
5.3 Settes polakker til farligere arbeid?	87
5.4 Den «farlige» grønne hjelmen	90
5.6 Aldri sammen på jobb?	92
5.5 Opplæring og tiltak	94
5.7 Oppsummering	97

Kapittel 6 Informasjon, håndheving og kontroll	99
6.1 Hvordan sikres bedrifter og arbeidstakere tilstrekkelig informasjon?.....	99
6.2 Håndheving og kontroll	102
6.3 Oppsummering	110
 Kapittel 7 Et godt liv på norske brakker?.....	113
 Referanser	119
Vedlegg 1 Spørreskjema	121

Forord

Denne rapporten markerer avslutningen av prosjektet «Arbeids- og tjenestevandring fra EU-8 landene i petroleumsnæringen», som er utført på oppdrag fra Petroleumstilsynet. Rapporten bygger i hovedsak på en spørreundersøkelse blant polske arbeidstakere på to petroleumsanlegg på land, i tillegg til 54 kvalitative intervjuer med sentrale informanter både på og utenfor anleggene. Det ble også utdelt spørreskjemaer til en annen mindre gruppe østeuropeiske arbeidstakere. Hovedformålet har vært å kartlegge lønns- og arbeidsvilkår for de østeuropeiske arbeidstakerne på petroleumsanleggene, i tillegg til å vurdere eventuelle HMS-konsekvenser av arbeids- og tjenestevandring til næringen.

Petroleumstilsynet har som oppdragsgiver bistått oss gjennom hele prosjektet, både i utarbeidelsen av undersøkelsen og i gjennomføringen. Manus har også vært til gjennomlesing og kommentering hos flere av de ansatte. Takk til alle i Petroleumstilsynet som har bidratt, og spesielt til vår kontaktperson Irene Dahle.

Som grunnlag for å utarbeide spørreskjemaet hadde vi nytte av spørreskjemaet som ble brukt i undersøkelsen av arbeids- og levekår for polakker i Oslo-området (Friberg og Tyldum 2007). Takk til Fafo-forsker Jon Horgen Friberg, som kom med konstruktive innspill i startfasen. Paulina Slabon ble i en periode ansatt som forskningsassistent på prosjektet. Hun gjorde en kjempejobb, både i utarbeidelsen av spørreskjemaet og i forbindelse med datainnsamling på det ene anlegget. Internt i Fafo er det også en spesiell grunn til å takke Line Eldring, som har fulgt prosjektet helt fra begynnelsen, og som har hatt ansvaret for kvalitetssikring. Fafos informasjonsavdeling har som vanlig gjort en god jobb med bearbeiding og ferdiggjøring av rapporten. Eventuelle feil og mangler ved rapporten kan imidlertid kun lastes forfatterne.

Ferdiggjøring og trykking av spørreskjemaene, og utarbeiding av datafil etter innsamlingen av skjemaene, ble gjort av Opinion AS.

Planlegging, forarbeid og gjennomføring av undersøkelsen er gjort i fellesskap, mens vi har delt på skrivingen. Kristin Alsos har hatt hovedansvar for kapitlene 2, 4 og 6 og Anne Mette Ødegård for kapitlene 1, 3, 5 og 7.

Dette har vært et spennende prosjekt å jobbe med, ikke minst fordi ingen før har gjort tilsvarende undersøkelser. Uten å få adgang til petroleumsanleggene, anledning til å dele ut spørreskjemaer og bruke av travle menneskers tid til å stille opp til intervju,

hadde det heller ikke blitt noe av denne undersøkelsen. Den største takken må derfor gå til alle som har bidratt med sine erfaringer og kunnskap.

Oslo, 1. oktober 2007, Kristin Alsos og Anne Mette Ødegård (prosjektleder).

Sammendrag

Omfanget av arbeids- og bedriftsvandring fra EUs nye medlemsland til Norge har økt betraktelig etter EU-utvidelsen 1. mai 2004, også til petroleumsnæringen. Det første allmenngjøringsvedtaket trådte i kraft 1. desember 2004, altså et halvt år etter utvidelsen. Vedtaket gjaldt sju petroleumsanlegg på land og satte krav til hvilke minimumsvilkår som skulle gjelde for arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Økt arbeids- og bedriftsvandring fra de nye EU-landene antas ikke bare å påvirke lønns- og arbeidsvilkår. Petroleumsnæringen er kjent for å holde et høyt nivå på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS), og spørsmålet er om arbeids- og bedriftsvandring fra øst har fått konsekvenser for HMS-standarden på anleggene.

I denne rapporten presenteres den første undersøkelsen som er gjort blant østeuropeiske arbeidstakere i petroleumsnæringen. Den omfatter to petroleumsanlegg på land, og hovedtemaene er: 1) lønns- og arbeidsvilkår for østeuropeiske arbeidstakere, og 2) hvordan arbeids- og bedriftsvandringen har påvirket HMS-arbeidet ved anleggene. I tillegg ser vi på omfanget av arbeids- og tjenestevandringen til denne sektoren, motivasjonen for bruk av østeuropeisk arbeidskraft, hvordan regelverket håndheves, og i hvilken grad østeuropeerne trives med arbeidet på landanleggene.

Én av fem arbeidstakere er fra Øst-Europa

I løpet av 2006 og 2007 utgjorde de østeuropeiske arbeidstakerne (i hovedsak polske) mellom 14 og 25 prosent av den totale arbeidsstyrken på de undersøkte anleggene. På undersøkelsestidspunktet var andelen rundt 20 prosent på begge anleggene. Motivasjonen for bruk av østeuropeisk arbeidskraft var i hovedsak mangel på arbeidskraft i Norge. Samtidig er det liten tvil om at det er penger å spare ved å bruke østeuropeere, men dette synes ikke alene å være en motivasjonsfaktor.

Gjennomsnittsarbeideren blant de østeuropeiske arbeidstakerne på anleggene var en mann på 39 år. De fleste hadde kort fartstid i Norge, og for mange var derfor arbeidet på landanleggene deres første møte med norsk arbeidsliv. Flertallet var ansatte i utenlandske firmaer med oppdrag på anleggene. Rundt en fjerdedel av arbeidstakerne var innleide. Midlertidig ansettelse var den mest utbredte tilknytningsformen og omfattet halvparten av arbeidsstokken. Dette gjaldt uavhengig av om de var ansatt i en produksjonsbedrift eller i et utleieselskap. Fast ansettelse omfattet totalt 43 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne, og det var mer vanlig med fast ansettelse i de nor-

ske enn i de utenlandske bedriftene. Det var så godt som ingen enmannsfirmaer på anleggene.

I underkant av 60 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne oppga at de var faglærte. Det var overraskende mange som *ikke* hadde arbeidsoppgaver i tråd med utdanning/yrkeserfaring fra hjemlandet. Totalt var det bare litt over halvparten som sa at det faktisk var samsvar mellom arbeidsoppgavene på anlegget og tidligere utdanning/yrkeserfaring.

Minstelønn uansett

Det viste seg også at de østeuropeiske arbeidstakerne i hovedsak ble lønnet i henhold til de allmenngjorte satsene for *ufaglærte bygningsarbeidere*. De fleste arbeidstakerne fikk minstelønn på 123 kroner uavhengig om de selv oppga å være faglærte eller ufaglærte. Kun 10 prosent av de som sa at de var faglærte, ble lønnet som faglærte. Dette kan ha sammenheng med at det er vanskelig for østeuropeerne å få godkjent sin fagutdanning fra hjemlandet som norsk fagbrev. Men disse resultatene kan også tyde på at minstelønnssatsene er blitt den nye standarden – uavhengig av kompetanse og erfaring. Dette inntrykket forsterkes ved at lønningene stort sett lå flatt på minstelønnssatsene. Det betyr også at det kan være ganske store lønnsforskjeller mellom de østeuropeiske og de norske arbeidstakerne, fordi norsk gjennomsnittslønn ligger et stykke over tariffavtalenes minstelønnssatser.

Selv om de fleste ble lønnet i tråd med de allmenngjorte lønnsatsene, var det kun vel halvparten som visste at det finnes en minstelønn for denne type arbeid i Norge. Bare en tredjedel av ansatte innenfor byggfag visste hva minstelønnen innenfor bygg var.

De østeuropeiske arbeidstakerne på landanleggene fikk i hovedsak både lønsslipper og arbeidskontrakter. Nesten tre av fire sa at de mottok lønsslipper, men tallet var lavere i de utenlandske enn i de norske bedriftene. Østeuropeere i norske bedrifter fikk imidlertid i all hovedsak lønsslippene sine på norsk, noe som kan gjøre det vanskeligere for den enkelte å kontrollere om det han hadde fått utbetalt var riktig. Tilsvarende problem eksisterte for arbeidskontrakter.

I likhet med de øvrige ansatte på anleggene arbeidet de østeuropeiske arbeidstakerne på rotasjonsordninger. Med dette menes at de arbeider på anlegget en periode, for så å reise hjem i en friperiode. De fleste østeuropeerne arbeidet i 28 dager og hadde 14 dager fri. 28 prosent av østeuropeerne gikk på samme rotasjon som de fleste nordmennene, det vil si 14 dager på jobb og 21 dager fri (14/21-ordning). Hovedinntrykket fra de to anleggene var at arbeidstidsbestemmelsene ble fulgt, men at det var problemer med å ha full kontroll på dette området.

Høy organisasjonsgrad

Hele 26 prosent av de østeuropeiske ansatte oppga å være medlem av en norsk fagforening. Den relativt høye organisasjonsgraden hadde trolig sammenheng med arbeids-tidsbestemmelsene. 14/21-ordningen betinger at virksomheten har tariffavtale, og at over 50 prosent av de ansatte er organiserte. Undersøkelsen viste en klar sammenheng mellom organisasjonsgrad og hvem som arbeidet på 14/21-rotasjon.

Få av de østeuropeiske bedriftene hadde tariffavtaler. I den grad de hadde norske tariffavtaler, synes det å være vanskelig for de ansatte å utnytte mulighetene som avtalene gir. Årsaken er trolig for lite kunnskap om hvordan tariffavtalene fungerer lokalt, ved for eksempel lokale lønnsforhandlinger.

Språkbarrierer og annen sikkerhetskultur

Landanleggene er preget av det strenge sikkerhetsregimet offshore, men har også mange fellestrekk med tradisjonell bygge- og anleggsvirksomhet. Det norske HMS-regelverket tilsvarer på de fleste områder EU-landenes praksis. Mye tyder imidlertid på at praktiseringen av regelverket i de østeuropeiske landene er betydelig annerledes enn i Norge.

De østeuropeiske arbeidstakerne er ikke vant til å bruke verneutstyr i den grad som kreves på landanleggene. Produktivitet er for mange av dem viktigere enn sikkerhet. Verneombudsordningen er stort sett ukjent utenfor Norges grenser. Undersøkelsen viser at bruk av utenlandsk arbeidskraft kan bidra til å svekke denne ordningen.

Under 30 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne kunne gjøre seg forstått på skandinavisk eller engelsk. Det var brukt store ressurser på å løse kommunikasjonsvanskene på anleggene, uten at det har resultert i fullverdige løsninger. Samtidig har språkproblemene så langt ikke ført til alvorlige konsekvenser i form av ulykker.

Ulike arbeidstidsordninger mellom østeuropeiske og norske arbeidstakere skapte også problemer med kommunikasjonsflyten. I tillegg førte det til uro i anleggsleiren. De østeuropeiske arbeidstakerne hadde jevnt over lengre reisevei og kortere friperioder enn de norske arbeidstakerne.

Føler seg forskjellsbehandlet

Nesten en av tre østeuropeere sa seg helt eller delvis enig i påstanden om at de oftere settes til farlig arbeid sammenliknet med norske arbeidstakere. Det var også en utbredt følelse av generell diskriminering. Blant polske arbeidstakere ansatt i norske bedrifter var det 44 prosent som var helt eller delvis enig i at norske arbeidsgivere behandler polske arbeidstakere annerledes enn norske arbeidstakere.

Krevende påse-plikt

Ifølge midlertidig som gjelder for landanleggene, har operatøren plikt til å påse at HMS-regelverket etterleves nedover i kontraktskjeden. I praksis omfattet dette påse-ansvaret også allmenngjorte vilkår. På de to undersøkte landanleggene ble det sørget for å gi informasjon om lønns- og arbeidsvilkår nedover i kontraktskjeden på flere tidspunkter. Til tross for denne informasjonsvirksomheten hadde ikke alle bedriftene tatt høyde for nødvendige arbeidskraftskostnader, for eksempel når det gjaldt arbeidstid, reiseutgifter og at arbeidet tok lengre tid på grunn av strenge sikkerhetsbestemmelser.

Påse-ansvaret ble gjennomført ved hjelp av systematisk innsamling av dokumenter og stikkprøvekontroller. Når det gjelder lønn, vil slike kontroller imidlertid ikke alltid være tilstrekkelig for å avdekke brudd på regelverket, og det kan stilles spørsmål om hvor langt operatør/hovedentreprenør skal gå for å påse at vilkårene faktisk oppfylles. Selv revisjoner i bedriftenes hjemland er ikke alltid tilstrekkelig for å avdekke regelbrudd. Arbeidstid er vanskelig å kontrollere fordi hovedentreprenøren ikke har tilstrekkelig tilgang til adgangskontrollene ved anleggene. I tillegg er det svært komplisert å skaffe seg en god oversikt på grunn av de mange ulike arbeidstidsordningene. At HMS-regelverket følges kontrolleres gjennom møter, vernerunder på anleggene, revisjoner og stikkprøver. Dette systemet synes å være svært godt utbygd.

Petroleumstilsynet fører tilsyn etter blant annet arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Tilsynene kan enten være planlagte eller resultat av en konkret henvendelse. Sanksjonsmidlene som Petroleumstilsynet fikk anledning til å iverksette fra høsten 2006 for brudd på allmenngjøringsloven, er så langt ikke tatt i bruk. Bakgrunnen er at det ikke har vært avdekket noen brudd på allmenngjøringsloven.

Mistrives på anleggene

For de østeuropeiske arbeidstakerne er arbeidsoppdrag på et norsk landanlegg en mulighet til å få en svært god inntekt sammenliknet med lønnsnivået i hjemlandet. God lønn, god mat og gode boforhold ble trukket fram på pluss-siden i regnskapet. Samtidig viste undersøkelsen at det var et stort flertall som ikke trivdes med livet på anleggene. Viktige forklaringer på dette kan være at østeuropeerne ikke følte seg likeverdig behandlet, verken av norske kolleger eller av arbeidsgivere. Mye tyder på at østeuropeerne betraktes som midlertidig arbeidskraft uten å bli gitt anledning til å integreres i det norske arbeidsfellesskapet. Samtidig kan nok faktorer som at arbeidet ofte foregår i dårlig vær og ofte langt fra tettbygde strøk, og at de er lenge borte fra familiene sine, også være med på å forklare den dårlige trivselen. Språkbarrierer, kombinert med østeuropeernes frykt for å klage, kan være forklaringer på at man ikke har vært bevisst nok på trivselsfaktoren.

Summary

Labour and company migration from the new EU Member States to Norway has increased substantially since the EU enlargement 1 May 2004, also in the petroleum sector. The first decision to extend a collective agreement came into force on 1 December 2004, i.e. half a year after the enlargement. The decision covered seven petroleum installations onshore, and laid down minimum requirements for employees' wages and working conditions. An increase in the movement of labour and companies is not only expected to affect wages- and working conditions. The petroleum sector is well known for its high standards with regard to health-, safety- and environment issues, and it begs the question as to whether or not these standards have been compromised as a result of increased labour- and company migration from the East.

In this report we present the first case study among Eastern European employees in the petroleum sector. The study covers two petroleum installations onshore, and the main topics covered are 1) wages and working conditions for Eastern European employees, and 2) how labour- and company migration has affected the HSE work at these sites. Furthermore, we look at the scale of labour- and company movements into this sector, the motivation for hiring Eastern European labour, how the regulations are enforced and the degree to which the Eastern European workers are satisfied with working at these sites.

One out of five workers are Eastern Europeans

During 2006 and 2007 between 14 and 25 percent of the total work force at the sites covered by this study were Eastern European workers (mainly Polish). At the time of the study the number was around 20 per cent on both sites. The motivation for using Eastern European labour was mainly due to a shortage of manpower in Norway. At the same time, there is little doubt that there is money to be saved in using Eastern Europeans on minimum pay, but this does not alone seem to be a motivating factor.

The average Eastern European worker at these sites was a man of 39 years. Most of them had spent only a short period of time in Norway, and for many of them working at the land facilities was their first meeting with Norwegian working life. About one out in four of the workers concerned were hired from a temporary work agency or another production company. Temporary employment was the most common form of employment and applied to more than half of the work force, regardless of whether

or not they were employed in a production company or a company hiring out workers. Permanent employment – which covered 43 percent of the Eastern European employees – was most common in Norwegian companies. There were hardly any one-man-firms at the sites.

Just below 60 percent of the Eastern European workers claimed to be skilled workers. However, many of them were surprisingly not subject to work tasks relevant to their education/work experience from their home country. In total, just over half of the employees stated that the work tasks carried out were in accordance, of partly in accordance, with their former education/work experience.

Minimum wage

The case study also shows that the Eastern European employees were mainly paid in accordance to the generally applicable pay rates for unskilled construction workers. Only ten percent of those claiming to be skilled workers received a skilled workers pay. This may be down to the fact that it is hard for Eastern European workers to get craft certificates from their home countries recognised as a Norwegian «fagbrev» (certification of completed apprenticeship). But these results may also indicate that minimum pay is the new standard – independent of competence and experience. This impression is strengthened by the fact that wages were placed exactly at the minimum pay rate. It also indicates that there can be significant pay differences between Eastern European and Norwegian workers, as the average pay in Norway in this sector is somewhere above the minimum rates in the collective agreements.

Even though most workers were paid in accordance with the rates made generally applicable, only half of them were aware that there was a minimum wage for this kind of work in Norway. Moreover, only one out of three construction workers knew the level of the minimum wage in the construction sector.

Most of the Eastern European employees at the land facilities had received payslips and employment contracts. Nearly three out of four said that they received pay slips, but this figure was lower in foreign companies than in Norwegian companies. Eastern European workers in Norwegian companies mainly got their pay slips in Norwegian. It could therefore be more difficult for the workers to check whether the correct amount had been paid out. The same problem arose with regards to employment contracts.

Like the rest of the workers at the petroleum sites the employees from Eastern Europe also worked on rotation, i.e. they worked on the site for a fixed period of time and then had a period off. Most of the Eastern Europeans worked for 28 days and then had 14 days off. 28 per cent of the Eastern Europeans had the same rotation as most of the Norwegians; working for 14 days and then enjoying 21 days off (14/21 rotation schedule). The main impression from the two sites where that working time regulations were complied with, but that overall control was hard to achieve.

High degree of unionisation

As many as 26 percent of the Eastern European employees stated that they were members of a Norwegian trade union. The relative high degree of unionisation was probably connected with working time regulations. One condition for being allowed to use the 14/21 rotation schedule is that the company is bound by a collective agreement, and that at least half of the employees are members of the trade union party to the collective agreement. The case study shows that here is a clear association between unionisation and participation in the 14/21 rotation schedule.

Language difficulties and a different safety cultures

The land facilities are subject to a strict security regime similar to that found offshore, but also bare resemblance to regimes found on traditional construction sites. Norwegian HSE legislation corresponds in most areas with legislation in EU Member States. However, there are indications to suggest that in Eastern European countries these regulations are not complied with in the same way as in Norway.

Eastern European workers are not used to the same strict requirements with regard to personal protection equipment, as is the case in the petroleum installations. Productivity is for many of them considered more important than security. People from Eastern Europe are not familiar with verneombud (safety representatives), and the study reveals several factors related to the use of foreign labour that may serve to undermine this institution.

Less than 30 per cent of Eastern European workers could make themselves understood in one of the Scandinavian languages, or in English. Great resources were invested in solving the communication problems at the sites, although without leading to any overall solutions. The language difficulties have so far not had any serious consequences, such as accidents.

Different working time arrangements between Eastern European and Norwegian workers also led to problems with regard to communication flows. Moreover, it also led to turmoil in the camp. The Eastern Europeans employees had in general longer travelling time, and a shorter period of time off than the Norwegian workers.

The feeling of being discriminated

Almost one in three Eastern Europeans fully or partly agreed with the statement that they more often than Norwegian workers are told to carry out dangerous work. There was also a widespread feeling of being discriminated against among the eastern European workers. 44 percent of the Eastern European workers that were employed by a Norwegian company had experienced that Norwegian employers treated them differently to Norwegian employees.

Obligation to supervise

According to HSE legislation, applicable to petroleum installations onshore, the operator is obliged to ensure that the regulation is complied with by all companies in the supply chain. In practice this also includes compliance with provisions in collective agreements made generally applicable. At the two sites subject to study, information on minimum wage and working time was on several occasions given to the subcontracting companies. Despite of this, all companies had not taken into account the necessary costs, for instance in relation to working time, travelling expenses and that the work took longer due to strong security regulations.

The obligation to ensure compliance with the regulation by other companies was carried out through a systematic collection of documentation and random inspections. With regards to wages, such inspections are not always sufficient to reveal non-compliance, and one might ask how far the operator/main contractor should go to ensure that the conditions are complied with. Even revisions in the home country of the company will not always be sufficient to reveal non-compliance. Working time is hard to monitor since the main contractor is not allowed access to the information gained by the gate security check. Moreover, it is complicated to get a good overview due to the existence of a myriad of different working time schemes. Compliance with HSE legislation is monitored through meetings, safety inspections on site, revisions and random checks. This system seems well-developed.

The Petroleum Safety Authority Norway (PSA) enforces compliance with the working environment act and act relating to the general application of collective agreements. Audits conducted by the PSA can either be scheduled or on a specific request. The sanctions awarded the PSA in the autumn of 2006, which are to be applied in cases where companies breach the act relating to the general application of collective agreements, have so far not been employed. The reason for this is that there have so far not been revealed any breaches to this legislation.

Not enjoying their time in Norway

For an Eastern European worker a job at a Norwegian land facility is a good opportunity to get a higher income than the pay levels in his home country. Decent wages, food and lodging were factors rated as positive. At the same time, the case study shows that the great majority of Eastern European workers did not enjoy their stay in the onshore installation sites. Important explanations for this might be that the Eastern Europeans did not feel that they were treated as equals, neither by their Norwegian colleagues nor the employer representatives. There are several factors suggesting that the Eastern Europeans are regarded as temporary labour without being given the opportunity to integrate into the Norwegian working community. Other factors that may explain why so many did not like it at the onshore installations is that the work

is often conducted in bad weather, far away from densely populated areas, and that workers are staying away from their families over longer periods . Language difficulties, combined with the Eastern Europeans reluctance to complain, may explain the lack of awareness surrounding these issues.

1 Tema, problemstillinger og metode

EU/EØS-utvidelsen fra 1. mai 2004, der blant annet åtte østeuropeiske land ble en del av EØS-området, åpnet for nye muligheter for arbeids- og bedriftsvandring til Norge.¹ Bruk av østeuropeisk arbeidskraft har vært omfattende i Norge de siste tre årene. Dette gjelder også i petroleumsnæringen, og særlig i forbindelse med utbygging og ombygging av landanleggene. De siste utbyggingene er blitt gjennomført i en periode med sterk økonomisk vekst og byggeboom og med høy etterspørsel etter arbeidskraft over hele landet. Det er derfor blitt hentet arbeidskraft fra utlandet – både innenfor og utenfor EØS-området – for å få anleggene ferdig i tide.

Petroleumsnæringen er landets største næring, og det forventes at den ennå i mange tiår vil være en av de viktigste bidragsyterne til verdiskapningen i Norge. Utviklingen i petroleumssektoren preges av en økende integrering mellom sokkel og land. Det vil si at landanleggene får større betydning i utvinningen av olje og gass. De fleste landanleggene er direkte tilknyttet virksomheten ute på feltene, og det er dermed en gjensidig avhengighet mellom land og sokkel. Integrering mellom sokkel og land innebærer at landanleggene er knyttet til sokkelen ved at de prosesserer hydrokarboner fra disse feltene (St.meld. nr. 12 [2005–2006]).

Bygging av landanleggene innebærer store investeringer av nasjonal interesse og er derfor svært prestisjefylte, både for utbyggerne og for bedriftene som får i oppdrag å bygge anleggene. Utgangspunktet for denne undersøkelsen er de sju landanleggene som er omfattet av forskriften om allmenngjøring av tariffavtaler: Melkøya (Snøhvit), Tjeldbergodden, Mongstad, Kollsnes, Kårstø, Nyhamna (Ormen Lange) og Sture. De sju anleggene er svært forskjellige, blant annet ved at de er i ulike stadier av utbygging og drift. I utbyggingsfasen er dette anleggsområder der det kan være mange tusen mennesker på jobb samtidig. Ved ordinær drift trengs det et forholdsvis lite antall ansatte for å holde hjulene i gang. Alle anleggene er imidlertid med jevne mellomrom gjennom revisjons- eller vedlikeholdsstans – arbeid som i stor grad blir gjennomført ved hjelp av underentreprenører som ikke har sitt daglige virke på anleggene.

Selv om anleggene er av ulik størrelse, dekker de store arealer med store avstander internt. Utbyggingene er risikofylte, på grunn av både størrelse og kompleksitet. Den

¹ Polen, Estland, Latvia, Litauen, Tsjekkia, Slovakia, Slovenia og Ungarn kom med i EU/EØS fra 1. mai 2004. Den siste EU-utvidelsen med Bulgaria og Romania fra 1. januar 2007 berører ikke denne undersøkelsen. Disse to landene ble en del av EØS med virkning fra 1. august 2007.

nasjonale økonomiske betydningen av anleggene skaper dessuten press på å få dem ferdig i tide og innenfor budsjettet. Prispress og korte tidsfrister kan føre til mangelfull planlegging og dårlig koordinering, og problemene forsterkes gjerne ved lange og uoversiktlige kontraktskjeder. Samtidig er petroleumsnæringen kjent for å holde et høyt nivå på arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Dette gjelder også for landanleggene, blant annet fordi deler av sikkerhetskulturen offshore har fulgt med til land. Regjeringens mål er at petroleumsvirksomheten fortsatt skal være foregangsnæring på disse områdene (St.meld. nr. 12 [2005–2006]).

Petroleumsnæringen er i utgangspunktet svært spesialisert og internasjonalisert. Det betyr blant annet at spesialister reiser verden rundt for å utføre oppdrag som krever særskilt kompetanse, og næringen har lang tradisjon for bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Denne undersøkelsen omfatter to av de sju petroleumsanleggene som er nevnt ovenfor. Formålet med prosjektet har vært å kartlegge virkningene av arbeids- og bedriftsvandring fra nye EU-land i forbindelse med utbygging/ombygging av disse landanleggene.

De sju petroleumsanleggene var gjenstand for det første vedtaket om allmenngjøring av tariffavtaler i Norge (gjeldende fra desember 2004), og dette var et vedtak som skapte strid. For det første fikk man en overordnet debatt om hvorvidt lønnsfastsettelsen i Norge skulle overlates til andre enn partene i arbeidslivet. For det andre var behandlingen av denne første saken på petroleumsanleggene både lang og vanskelig. Som grunnlag for å begjære allmenngjøring la LO fram lønns slipper for arbeidstakere i en tysk virksomhet med oppdrag på Mongstad i 2002 og 2003, som viste en timebetaling på rundt 60 kroner. Arbeidsgiversiden argumenterte for at det ikke fantes godt nok grunnlag for allmenngjøring, fordi det manglet tilstrekkelig dokumentasjon på at utenlandske arbeidstakere fikk vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn nordmenn. Denne forhistorien gjør det spesielt interessant å undersøke lønns- og arbeidsvilkårene for østeuropeiske arbeidskraft på disse anleggene. Målet er å få vite om allmenngjøringsforskriftene har virket på petroleumsanleggene og hvordan de er fulgt opp i praksis.²

Et annet viktig spørsmål er om arbeids- og tjenestevandring fra øst har skapt nye HMS-utfordringer ved om- og utbygginger ved landanleggene. Tidligere forskning viser at bruk av østeuropeisk arbeidskraft regnes som en av de viktigste HMS-utfordringene i den norske bygge- og anleggssektoren (Ødegård mfl., 2007). På mange måter kan man si at landanleggene befinner seg i en mellomposisjon mellom virksomhet på sokkelen og den tradisjonelle bygge- og anleggsvirksomheten på land. Selv om landanleggene preges av petroleumssektorens sikkerhetstenkning, noe som også gjenspeiles i HMS-

² Det er ikke gjort tilsvarende undersøkelser tidligere, og vi kan derfor ikke si noe mer om hva slags lønns- og arbeidsvilkår arbeidstakerne hadde før allmenngjøringsforskriftene ble vedtatt.

regelverket, har arbeidsoppgavene (sprengning, masseforflytning og bygging) flere fellestrekk med tradisjonell bygge- og anleggsvirksomhet. Landanleggene har naturlig nok et nærmere forhold til lokalsamfunnene enn annen petroleumsvirksomhet, og lokale bedrifter brukes til dels som underentreprenører. Dette kan være firmaer som kun har erfaring med mer tradisjonell byggevirksomhet. På den andre siden er utbygginger av landanlegg svært store utbygginger sammenliknet med andre byggeprosjekter. Byggevirksomheten foregår dessuten på begrenset og lukket område med streng adgangskontroll, noe som skaper andre forutsetninger for å ha oversikt og sette i verk tiltak enn på mer tradisjonelle byggeplasser.

Det er de store olje- og gasselskapene som er operatører (bygherrer) ved utbygginger og oppgraderinger av landanlegg. Operatøren velger en eller flere hovedentreprenører som står ansvarlig for store deler av byggevirksomheten. Dette skjer etter en anbuds-konkurranse. Hovedentreprenøren(e) har så en rekke underentreprenører som er inne på anleggene for å utføre arbeidsoppdrag. Type bedrifter forandrer seg etter hvor i byggeprosessen man er. Det varierer også om, og i hvor stor grad, hovedentreprenørene og underentreprenørene benytter seg av utenlandsk arbeidskraft.

Petroleumsvirksomheten er også kjent for et bredt anlagt partssamarbeid. Et samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden på ulike nivåer (operatør, hovedentreprenør og underentreprenør) kan være en viktig premiss for hva slags tiltak som settes i verk, både når det gjelder overholdelse av lønnsvilkår og HMS-bestemmelser.

Denne undersøkelsen omfatter som nevnt to av sju petroleumsanlegg på land. På undersøkelsestidspunktet var de to anleggene i en hektisk slutfase. Byggeprosjektet var dessuten noe forsinket begge steder. Dette førte til at mye arbeid skulle gjøres raskt og på samme tid. Tidsnøden gjorde også at uttesting av anleggene og slutfasen av byggingen måtte gjøres samtidig, noe som skapte ekstra sikkerhetsutfordringer.

De to anleggene som undersøkelsen omfatter, er ulike på flere områder. For å skille dem fra hverandre kalles anleggene heretter for A og B. Innledningsvis er det verd å nevne følgende kjennetegn ved de to anleggene:

Anlegg A var det største anlegget og hadde på undersøkelsestidspunktet en norsk hovedentreprenør.

Anlegg B hadde en utenlandsk hovedentreprenør og hadde en større andel utenlandske arbeidstakere.

Hovedproblemstillingene i rapporten er:

- Hva er motivasjonen for og erfaringene med bruk av arbeidskraft fra nye EU-land på anleggene?
- Hvilken tilknytningsform velges og hvorfor?

- Hva slags lønns- og arbeidsvilkår har arbeidstakere fra nye medlemsland?
- Hvordan har bedriftene fulgt opp allmenngjøringsforskriftene, og hvilke konkrete virkemidler er tatt i bruk?
- Hvilke utfordringer for helse, miljø og sikkerhet (HMS) skapes ved bruk av arbeidskraft fra nye EU-land?
- Hva gjøres for å skape en felles forståelse for HMS-regelverket/HMS-rutiner i Norge?
- Hvilken betydning har partssamarbeid på anleggene for å sikre at standarder og regelverk overholdes?
- Hvordan fungerer tilsynsvirksomheten og håndheving av regelverket?
- Hvordan er de kollegiale forholdene og trivselen for de østeuropeiske arbeidstakerne på anleggene?

1.1 Datagrunnlag og gjennomføring av undersøkelsen

Det er særlig i forbindelse med utbygginger og oppgraderinger at det brukes arbeidskraft fra de nye EU-landene på landanleggene. Antallet arbeidstakere – og dermed antallet utenlandske arbeidstakere – på landanleggene varierer i takt med byggefasene, gjerne fra måned til måned. Poenget var å gjennomføre undersøkelsene på tidspunkter med høy aktivitet. De to anleggene som ble valgt ut til denne undersøkelsen, var begge i en travel byggeperiode på undersøkelsestidspunktet, og dette var hovedbegrunnelsen for utvelgelsen. Hvilke bedrifter og yrkesgrupper som var til stede på anleggene på undersøkelsestidspunktet, var dermed ikke en del av utvelgelseskriteriene. Det var heller ikke anleggenes størrelse eller beliggenhet.

Forskningsopplegg

Både kvantitative og kvalitative tilnærminger er tatt i bruk i arbeidet med denne undersøkelsen. Undersøkelsesobjektene er to petroleumsanlegg med østeuropeiske arbeidstakere. Datagrunnlaget er en spørreskjemaundersøkelse blant de østeuropeiske arbeidstakerne på de to petroleumsanleggene, i tillegg til kvalitative intervjuer med relevante informanter. Det er ikke gjort tilsvarende undersøkelser tidligere. I utarbeidelsen av spørreskjemaet dro vi veksler på en spørreundersøkelse gjort blant polske arbeidstakere i Oslo-området høsten 2006 (Friberg og Tyldum, 2007). Kvalitative

intervjuer ble valgt for å sikre både bredde og dybde i undersøkelsen, og det ble laget intervju guider tilpasset de ulike gruppene av informanter.

Gjennomføring av undersøkelsen

Ved oppstarten av dette forskningsprosjektet ble det klart at den store majoriteten av østeuropeiske arbeidstakere på de aktuelle anleggene var polske. Spørreskjemaet ble derfor laget på polsk, og Fafo knyttet til seg en polsk forskningsassistent (norsktalende) i forbindelse med undersøkelsen. Spørreskjemaet ble deretter kvalitetssikret (språklig og innholdsmessig) av en forsker ved Fafos polske samarbeidspartner Centre for Migration Research i Warszawa. På ett av anleggene fikk også en annen mindre gruppe av østeuropeiske arbeidstakere spørreskjema. Skjemaet ble oversatt til det aktuelle språket av en profesjonell oversetter og kvalitetssikret av en annen oversetter. Det måtte gjøres noen få justeringer i dette skjemaet, siden noen av spørsmålene var knyttet til det polske utdanningssystemet.

Det er i tillegg gjennomført 54 kvalitative dybdeintervjuer med representanter for bedrifter på anleggene (norske og utenlandske) og operatører, tillitsvalgte, vernetjeneste, tolker, Petroleumstilsynet og med NHO/landsforeninger og LO-forbund. Spørreundersøkelsen og intervjuene ble foretatt i tidsrommet februar–juni 2007.

Spørreundersøkelsene ble foretatt ved å dele ut spørreskjemaet (se vedlegg 1) til polske arbeidstakere på anleggene, i tillegg til den andre gruppen østeuropeiske arbeidstakere. Arbeidstakerne i den andre gruppen kommer fra et østeuropeisk land utenfor EØS-området og er derfor underlagt et annet regelverk når det gjelder arbeids- og tjenestevandring. Dette har ikke hatt betydning for våre analyser fordi de områdene vi har vært mest opptatt av i dette prosjektet (allmenngjort lønn og HMS-regelverk) gjelder for alle, uavhengig av nasjonalitet.

På undersøkelsestidspunktet var det svært høy aktivitet på de to utvalgte anleggene. Gjennomføringen av undersøkelsen måtte derfor tilpasses slik at det ikke krevde for mye tid og ressurser fra operatørenes og bedriftenes side.

Det vil ikke bli opplyst hvilke to anlegg som er omfattet av undersøkelsen, selv om de som kjenner næringen, kan skjønne hvilke anlegg det er snakk om. Begrunnelsen for å anonymisere er at hensikten med undersøkelsen ikke er å rapportere om styrker og svakheter ved to anlegg som ble valgt ut på grunn av et høyt aktivitetsnivå. For det ene anlegget var dessuten anonymisering en forutsetning for at Fafos forskere fikk tilgang til anlegget.

På **anlegg A** var undersøkelsen annonsert blant de polske arbeidstakerne på forhånd. De var bedt om å møte i kinosalen i anleggsleiren for å delta i undersøkelsen. Alle de polske arbeidstakerne på anlegget bodde i leiren. På dette møtet ble spørreskjemaet

delt ut og levert inn igjen. På grunn av få frammøtte³ ble det dagen etter levert ut spørreskjemaer blant de polske arbeidstakerne mens de var i arbeid ute på anlegget, og skjemaene ble levert inn igjen til oss i løpet av samme dag. Denne utleveringen og innsamlingen ble foretatt av Fafos forskningsassistent i samarbeid med tolkene på anlegget. På dette anlegget var det polske/norske tolker til stede under hele prosessen, noe som forhåpentligvis bidro til å øke tilliten til undersøkelsen. På undersøkelsestidspunktet var det 570 polske arbeidstakere til stede på det ene anlegget.⁴ Av disse fikk vi inn 317 svar på spørreskjemaene som ble delt ut, noe som gir en svarprosent på 57.

På **anlegg B** ble det ikke lagt til rette og ytt bistand med utlevering/innsamling av spørreskjemaene. Dette skyldtes delvis tidspress og delvis at mange av de østeuropeiske arbeidstakerne ikke bodde inne på anleggsområdet. Fafo fikk tillatelse til å dele ut spørreskjemaer i porten ved arbeidsdagens slutt. De østeuropeiske arbeidstakerne hadde – via sine arbeidsledere – fått beskjed om at Fafo var til stede ved porten med et spørreskjema. Mange var derfor forberedt og visste hva henvendelsen dreide seg om. Skjemaene ble delt ut, og arbeidstakerne fikk beskjed om levere skjemaet i en lukket konvolutt i porten dagen etter. På forhånd var det usikkerhet rundt tidspunkt for undersøkelsen, og det var derfor ikke praktisk mulig å få med polsktalende assistent eller tolk til anlegget. Informasjonen om undersøkelsen til arbeidstakerne ble derfor ikke like god som på anlegg A. Det ble også mindre kontroll med hvor og hvordan utfyllingen foregikk.

På anlegg B var det 75 polske arbeidstakere til stede på undersøkelsestidspunktet, og vi fikk inn 43 svar, noe som gir en svarprosent på 57. Til sammen var det altså 360 spørreskjemaer som ble besvart av polske arbeidstakere. Dette gjør at vi i rapporten ofte henviser til polske arbeidstakere istedenfor østeuropeiske. Skjemaene fra den andre gruppen av østeuropeiske arbeidstakere (19) er på de fleste områdene inkludert i tallene som presenteres i rapporten. Der hvor det er systematiske forskjeller, redegjør vi for det. Spørreskjemaet som ble delt ut på anlegg B, var korrigert på noen få punkter på grunnlag av erfaringer fra anlegg A, noe vi redegjør for på de aktuelle områdene (se også vedlegg 1). Endringene har ingen betydning for analysene i rapporten.

De kvalitative intervjuene var i gjennomsnitt på én times varighet, og de fleste av dem ble foretatt ute på anleggene. Noen av intervjuene ble av praktiske årsaker foretatt per telefon i ettertid. Intervjuene med representanter for Petroleumstilsynet og partsrepresentanter i NHO/landsforeninger og LO-forbund ble foretatt hos informantene. Intervjuene ble gjennomført etter et halvstandardisert opplegg hvor vi hadde formulert en rekke spørsmål på forhånd, men hvor det også var muligheter til å

³ Møtet var annonsert i god tid på forhånd. Forklaringer på dårlig frammøte kan være at arbeidstakerne var slitne etter en lang arbeidsdag og at det ikke var noen belønning knyttet til å stille opp i undersøkelsen.

⁴ På grunn av rotasjon i arbeidstiden er det til enhver tid mange arbeidstakere som er hjemme i friperioden. På undersøkelsestidspunktet var det 1200 polske arbeidstakere i rotasjon på dette anlegget.

følge opp temaer som kom fram under selve intervjuet. Det ble laget ulike opplegg for de ulike gruppene (bedrifter, operatører, tillitsvalgte osv). I denne forbindelse ble det også gjennomført egne intervjuer med norske tillitsvalgte på anleggene om de norske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår for å se på eventuelle forskjeller mellom norske og polske arbeidstakere innenfor de samme yrkesgruppene.

Hvor representativ er undersøkelsen?

Fordelene med å gjennomføre en undersøkelse på et lukket område som petroleumsanleggene var at vi på forhånd visste hvor mange som var til stede på undersøkelsestidspunktet, og at arbeidstakerne vanligvis bodde i tilknytning til arbeidsplassen. Samlet var det 57 prosent av det vi definerte som utvalget av østeuropeiske arbeidstakere (polske arbeidstakere pluss en liten gruppe fra et annet land) som svarte på spørreskjemaet. Dette skiller seg ikke vesentlig fra svarprosenten som er vanlig ved spørreskjemaundersøkelser.

For det største anlegget (A) hadde vi på forhånd oversikt over de polske arbeidstakernes fordeling på yrkesgruppe. Dette kan fortelle oss noe om representativiteten til de som svarte. En tilsvarende oversikt hadde vi ikke for anlegg B, og vi kan derfor ikke foreta en tilsvarende sammenlikning. Vi har likevel ikke grunn til å tro at det forekommer systematiske skjevheter på anlegg B. For den største yrkesgruppen på anlegg A er det fullt samsvar mellom det faktiske antallet som befant seg på anlegget, og andelen i spørreundersøkelsen (se tabell 1.1).

Tabell 1.1 Fordeling av de største yrkesgruppene på anlegg A. Faktisk fordeling og fordeling i spørreundersøkelsen. Prosent

	Faktisk fordeling (N = 559)	Fordeling i spørreundersøkelsen (N = 316)
Isolasjon	58 %	58 %
Stillas	23 %	32 %
Rørarbeid	4 %	4 %
Overflatebehandling	12 %	2 %

Vi har her kun med de største yrkesgruppene som var representert på anlegg A. Derfor blir ikke totaltallene 100 prosent. De som driver med overflatebehandling (vesentlig malere), er underrepresentert i utvalget, mens stillasarbeiderne er overrepresentert. Dette har antakelig sammenheng med at folk som er ansatt i samme firmaer, samlet har valgt enten å møte opp der hvor undersøkelsen fant sted, eller fått utdelt skjemaene på arbeidsplassen. Dette frafallet skulle likevel ikke ha betydning for hovedfunnene og de analysene vi gjør i denne rapporten. For HMS-delen av undersøkelsen er yrkesgruppene behandlet under ett fordi det meste av regelverket og opplæringen på

anleggene er felles. På de områdene der yrkesgruppen spiller en rolle for resultatene, gjør vi oppmerksom på det.

På grunnlag av en akseptabel svarprosent og fordelingen blant de som svarte, er det ikke grunn til å anta at det er systematiske skjevheter i utvalget. Det er også grunn til å tro at hovedfunnene i denne rapporten kan være representative for andre petroleumsanlegg som har vært i tilsvarende situasjoner, fordi de store aktørene (operatører og hovedentreprenører) gjerne er involvert på flere anlegg.

Når det gjelder troverdigheten av de svarene som er gitt på spørreskjemaet, bør det tas noen forbehold. Frykt for represalier ved å fortelle om egne lønns- og arbeidsvilkår er etter hvert en velkjent problemstilling når det gjelder østeuropeisk arbeidskraft. Vi vet heller ikke i hvilken grad arbeidstakerne er kjent med denne type undersøkelser. Det var derfor svært viktig å gjøre alt som var praktisk mulig, for å forsikre arbeidstakerne om at dette var en anonym undersøkelse hvor ingen andre enn Fafos forskere ville få tilgang til svarene. Vedlagt spørreskjemaet var det et informasjonsskriv, oversatt til de aktuelle språkene, som fortalte om hensikten med undersøkelsen, forsikringer om anonymitet og generell informasjon om Fafos. En viss mistro blant arbeidstakerne mot at undersøkelsen virkelig var anonym, blant annet med bakgrunn i frykt for å bli straffet for å svare «feil», må likevel tas med i vurderingen av svarene, fordi vi ikke hadde kontroll med hvor og hvordan alle skjemaene ble fylt ut.

1.2 Rapportens innhold

I **kapittel 2** beskrives regelverket for de viktigste områdene i denne rapporten. Det vil si regler for oppholds- og arbeidstillatelse, hva som regulerer lønns- og arbeidsvilkår på disse anleggene, og regelverket for helse, miljø og sikkerhet.

Hvem det er som kommer til Norge, hvorfor og hva de gjør her, er tema i **kapittel 3**. Spørreskjemaet hadde blant annet spørsmål om alder, yrkesbakgrunn, utdanning, ansettelsesform og opphold i Norge. I tillegg ble operatører, hovedentreprenører og underentreprenører spurt om omfang, tilknytningsformer og motivasjon for bruk av østeuropeisk arbeidskraft.

En av hoveddelene i denne rapporten er **kapittel 4**, der vi ser på lønns- og arbeidsvilkår for de østeuropeiske arbeidstakerne. Et viktig spørsmål i dette kapittelet er i hvilken grad allmenngjøringsforskriften for petroleumsanleggene etterleves. Her redegjør vi også for organisasjonsgrad og partssamarbeid på anleggene.

Den andre hoveddelen av rapporten er **kapittel 5**, som handler om HMS-utfordringer ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft på landanleggene. Språkproblemer, kulturforskjeller og opplæring er viktige stikkord.

Kapittel 6 tar for seg hvordan regelverket håndheves på landanleggene – både ved intern kontroll på anleggene og ved tilsyn fra Petroleumstilsynets side. Petroleumsvirksomheten har blant annet et system som pålegger byggherre (operatør) et særskilt ansvar for å påse at regelverket følges nedover i kontraktskjeden.

Mange av de østeuropeiske arbeidstakerne i denne undersøkelsen har kort fartstid i Norge. I **kapittel 7** er de mer trivselsmessige forholdene beskrevet, blant annet om hvordan arbeidstakerne trives på anlegget og sammen med kollegene.

2 Regelverk

Utenlandske arbeidstakere i Norge er beskyttet både av reguleringer knyttet til lønns- og arbeidsvilkår og av HMS-lovgivningen. Regelverket er et viktig utgangspunkt for å vurdere erfaringer med og konsekvenser av arbeids- og tjenestevandring fra de nye medlemslandene i EU.

Arbeids- og tjenesteinnvandrere fra de nye medlemslandene i EU vil være omfattet av EØS-regelverket, mens personer fra land utenfor EU anses som tredjelandsborgere og vil følge et annet regelverk. I tillegg finnes det enkelte bestemmelser som gjelder uavhengig av nasjonalitet. Dette er offentligrettslige regler, som for eksempel allmenngjøringsforskriftene og HMS-lovgivningen.

Med arbeidsinnvandrere menes utenlandske arbeidstakere som blir ansatt hos en virksomhet etablert i Norge. Begrepet ”tjenesteinnvandrere” blir i denne sammenheng brukt om ansatte i utenlandske virksomheter som blir sendt til Norge for å arbeide her i en kortere periode. Disse omtales også som utstasjonerte eller utsendte arbeidstakere.

Mer detaljert framstilling av ulike regler, som for eksempel arbeidstid og HMS, behandles i kapitlene 4 og 5.

2.1 Regulering av lønns- og arbeidsvilkår

Oppholds- og arbeidstillatelse

Fram til EU-utvidelsen 1. mai 2004 måtte alle østeuropeiske arbeidsinnvandrere ha egen arbeidstillatelse for å kunne arbeide i Norge. Ved utvidelsen av EU ble åtte østeuropeiske land en del av det indre markedet i EU, noe som i utgangspunktet innebærer fri flyt av varer, tjenester, arbeid og kapital. Senere har også Romania og Bulgaria tiltrådt EU (fra 1. januar 2007). Høy arbeidsledighet og store forskjeller i lønnsnivået mellom de eksisterende EU-medlemmene og de nye landene fra øst medførte at eksisterende medlemsland fryktet stor tilstrømming av billig østeuropeisk arbeidskraft til egne arbeidsmarkeder. På bakgrunn av dette ble det i utvidelsestraktaten avtalt at det skulle være mulig å legge enkelte begrensninger på arbeidsinnvandringen. Det var opp til landene selv å avgjøre om og hvordan begrensninger skulle innføres. Landene kunne imidlertid ikke stille strengere krav til arbeidsinnvandrerne fra de nye medlemslandene enn det som var reglene før EU-utvidelsen. Begrensningene skulle bare omfatte arbeids-

innvandring og kunne innføres for en treårsperiode, med mulighet for forlengelse i to år til og ytterligere to år i helt spesielle tilfeller. Prinsippet om fri flyt av tjenester skulle gjelde uten ytterligere begrensninger for de nye medlemslandene.⁵

Norge valgte å innføre overgangsordninger for arbeidsinnvandring. Disse gjelder foreløpig fram til 30. april 2009. Overgangsordningene innebærer at arbeidstakere fra de nye medlemslandene⁶ må ha oppholds- og arbeidstillatelse for å kunne ta jobb i Norge. Det stilles imidlertid ikke like strenge krav til tillatelsen som det gjorde før EU-utvidelsen. Villkårene for innvilgelse av tillatelse er regulert i utlendingsloven § 58 a og utlendingsforskriften. Oppholdstillatelse forutsetter som hovedregel at søkeren har fått tilbud om heltidsarbeid. Det stilles videre krav om at lønns- og arbeidsvilkår ikke skal være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke, jf. forskriften § 174. Praksis synes å legge til grunn at kravet til lønnsnivå er oppfylt dersom det kan framlegges en arbeidskontrakt som viser at søkeren lønnes på tariffavtalens minimumsnivå.⁷

Tilsvarende krav til heltidsarbeid og gjengs lønn- og arbeidsvilkår stilles også for tredjelandsborgere som søker arbeidstillatelse i Norge. Disse kommer inn under regelverket for spesialister (spesialistkvotene). Det stilles krav til at søkeren må være fagutdannet eller ha spesielle kvalifikasjoner,⁸ at virksomheten har bruk for den type kompetanse, og at stillingen ikke kan besettes med kvalifisert arbeidskraft fra Norge eller andre EØS-land – alternativt at det er fastsatt kvoter for denne type arbeidskraft. Dette innebærer at dersom kvotene fylles opp, skal hver enkelt søknad vurderes etter behovet for arbeidskraft. Kvotene har siden de ble etablert i 2002 aldri blitt fylt opp, og i praksis foretas det derfor ingen arbeidsmarkedsvurdering.⁹

⁵ Tyskland og Østerrike fikk lov til å innføre begrensninger også når det gjaldt tjenesteinnvandring.

⁶ Unntak er Kypros og Malta.

⁷ Se Rundskriv UDI 2004-045 OPA. I UDIs høringsuttalelse til *NOU 2004: 20 – Ny utlendingslov, pkt. 16.4* heter det: «Det kan stilles spørsmål ved om hovedformålet - at utenlandske arbeidstakere skal ha de samme lønnsvilkår som innenlandske arbeidstakere - oppnås når det legges til grunn at tariffen skal gjelde som minstelønn dersom det foreligger tariffavtale. En slik fortolkning av bestemmelsen gjør den imidlertid enklere å praktisere, fordi det er svært ressurskrevende å skulle vurdere hva som er normallønn. Det er heller ingen naturlig oppgave for utlendingsforvaltningen å foreta slike vurderinger. Selv om normallønnen i noen bransjer kan være høyere enn tarifflønn, reduseres likevel faren for sosial dumping.»

⁸ Kravet om fagutdanning forutsetter utdanning som minimum tilsvarende treårig yrkesrettet utdanning på videregående skole-nivå, for eksempel snekker, rørlegger eller maler. Også utdanning på høyere nivå, dvs. høyskole og universitet omfattes. Som et alternativ til fagutdanning kan også tillatelse innvilges dersom søkeren har såkalte spesielle kvalifikasjoner. Med dette menes kompetanse som er ervervet gjennom yrkeserfaring, eventuelt i kombinasjon med utdanning. Det er dermed ikke krav om fagbrev for å få arbeidstillatelse på grunnlag av den norske spesialistkvoten.

⁹ Se <http://www.udi.no/templates/Tema.aspx?id=2941>

Gjelder norske regler for utenlandske arbeidstakere som arbeider i Norge?

En polsk arbeidstaker som arbeider i Polen, vil være beskyttet av polske regler på arbeidsrettsområdet. Men hva skjer dersom den polske ansatte for en midlertidig periode kommer til Norge for å arbeide? Hvilke lands lovregler kommer til anvendelse – de polske (opprinnelseslandets) eller de norske (vertslandets) regler?

I første omgang må det skilles mellom offentligrettslige og privatrettslige regler. De offentligrettslige reglene er minimumsregler som gjelder for alle som utfører arbeid i Norge, også utenlandske som kun arbeider midlertidig her i landet. Disse reglene håndheves av offentlige myndigheter, og overtredelser kan straffes. Privatrettslige regler er derimot underlagt privat rettshåndhevelse. Med dette menes at den enkelte arbeidstaker, eventuelt med hjelp av sin fagforening, selv må sørge for at arbeidsgiver oppfyller sine plikter. Lovgivningen på arbeidsrettens område er dels offentligrettslig og dels privatrettslig. Av de reglene som kan karakteriseres som privatrettslig, er det de såkalte lovvalgsreglene som avgjør om det polske eller det norske regelverket kommer til anvendelse på en polsk arbeidstaker utstasjonert til Norge. Hovedregelen er at dersom det finnes en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om hvilket lands lovregler som skal gjelde, må denne legges til grunn.¹⁰ Denne hovedregelen vil imidlertid ha sterke begrensninger på arbeidsrettens område. Bakgrunnen er at mye av reguleringene på området er gitt for å beskytte av arbeidstakeren.¹¹

I mange tilfeller vil ikke arbeidsavtalen si noe om hvilket lands lover som skal gjelde. I slike tilfeller er det lovene i det landet hvor arbeidsforholdet er sterkest tilknyttet, eller hører nærmest hjemme, som er avgjørende.¹² En rekke momenter er relevante i vurderingen av hvilket land dette er, som arbeidssted, varigheten av arbeidet i vedkommende land og framtidig arbeidssted (Fougner og Holo, 2006). En arbeidstaker utstasjonert til Norge vil etter norske lovvalgsregler som hovedregel falle inn under lovverket i det landet han er utsendt fra. For den polske arbeidstakeren som er utsendt til Norge, vil derfor utgangspunktet være at polske regler gjelder. For arbeidstakere som utstasjoneres fra et EU-land til et annet (eller et EØS-land), har EU vedtatt unntak fra dette utgangspunktet. I utstasjoneringsdirektivet (96/71/EF) er det fastlagt at enkelte arbeidsrettslige regler i vertslandet skal gjelde for arbeidstakere, selv om disse bare er midlertidige utsendte til dette landet. Bakgrunnen for direktivet var ønsket om å sikre lønns- og arbeidsvilkår for de utsendte arbeidstakerne, samtidig som prinsippet om fri

¹⁰ Dette følger av norske lovvalgsregler.

¹¹ Dette innebærer at det i mange tilfeller ikke er mulig å avtale seg bort fra lovfestede rettigheter. Man kan heller ikke avtale seg bort fra dette ved hjelp av en avtale om lovvalg, der man velger et annet lands regler som gir dårligere beskyttelse for arbeidstakeren.

¹² Irma/Mignon-formelen, Rt. 1923 II s. 59.

flyt av tjenester over landegrensene i EU ble sikret. Direktivet er gjennomført i norsk rett, jf. arbeidsmiljøloven § 1-7 og tilhørende forskrift.

De arbeidsvilkårene som er listet opp i direktivet, omfatter regler om arbeidstid og hviletid, minste antall betalte feriedager, minstelønn, vilkår for utleie, HMS, enkelte vilkår for gravide arbeidstakere og kvinner som nettopp har født, og regler om arbeidsvilkår for barn og unge. Direktivet omfatter alle som i et begrenset tidsrom utfører arbeid i et annet EØS-land enn der vedkommende til vanlig arbeider. Forutsetningen er altså at arbeidet er av midlertidig karakter. Hva som regnes som midlertidig, er ikke nærmere definert. Ved opphold av lengre varighet vil de ordinære lovvalsregler komme inn, noe som kan innebære at vertslandets regler gjelder fullt ut, se ovenfor. De ordinære lovvalsreglene vil også gjelde for arbeidsinnvandrere fra land utenfor EU.

Hvilke regler som gjelder for arbeidstakere utstasjonert til Norge, følger mer detaljert av forskrift om utsendte arbeidstakere (16. desember 2005), § 2. I hovedsak omfatter dette:

- arbeidsmiljølovens bestemmelser om krav til arbeidsmiljøet (kapittel 4), arbeidstid (kapittel 10), arbeid av barn og unge (kapittel 11), vern mot diskriminering (kapittel 13), enkelte permisjonsrettigheter (§§ 12-1 til 12-9), arbeidsavtale (§§ 14-5, 14-6 og 14-8), innleie (§§ 14-12 til 14-14 og arbeidsmarkedsloven § 27) og oppsigelsesvern ved svangerskap med mer (§ 15-9)
- ferieloven
- likestillingsloven §§ 3 til 6

For de landene som har lovfestet minstelønn, fastsetter utstasjoneringsdirektivet at denne også skal gjelde for utstasjonerte arbeidstakere. Det finnes imidlertid ingen generell lovfestet minstelønn i Norge. I utstasjoneringsforskriften § 2 andre ledd står det at dersom den utsendte arbeidstakeren arbeider innenfor et område der en tariffavtale er allmenngjort, skal de bestemmelsene i allmenngjøringsvedtaket som gjelder lønn eller arbeids- og ansettelsesvilkår, gjelde. Der slike allmenngjøringsvedtak ikke finnes, vil det ikke være et tilsvarende krav, og lønnen kan som utgangspunkt avtales fritt.

Allmenngjøring av tariffavtaler¹³

En allmenngjort tariffavtale vil gjelde for alle som arbeider innenfor det allmenngjorte området. Dette gjelder uavhengig av hva slags nasjonalitet eller ansettelsesform arbeidstakerne har. De eneste som ikke omfattes av allmenngjøringsvedtaket, er selvstendig næringsdrivende. For disse gjelder prinsippet om avtalefrihet, det vil si fri prisfastsettelse.

¹³ Avsnittet er delvis basert på Alsos og Eldring (2006), *Extension of collective agreements: The Norwegian case*. CLR-News no 3/2006.

Arbeidsinnvandrere fra EU-8 og spesialist-/fagarbeidere fra land utenfor EØS-området vil allerede være sikret tarifflønn gjennom kravene som stilles til den arbeidstillatelsen de trenger for å arbeide i Norge. Allmenngjøringsvedtakene vil imidlertid kunne gå lenger enn de kravene som stilles i arbeidstillatelsen. Også andre vilkår som skifttillegg, kost og losji med mer kan omfattes.

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler trådte i kraft 1. januar 1994 og ble initiert av LO i forbindelse med EØS-forhandlingene på begynnelsen av 1990-tallet. Bakgrunnen var frykt for at åpning av arbeidsmarkedet, som følge av ikrafttreddelsen av EØS-avtalen, skulle føre til at arbeidstakere fra EU/EØS-området (særlig Spania og Portugal) tok arbeid i Norge til langt dårligere vilkår enn det som var vanlig i det norske arbeidsmarkedet.

Strømmen av arbeidstakere fra Sør-Europa kom imidlertid ikke, og første vedtak med hjemmel i loven ble fattet i forbindelse med EUs (og EØS') utvidelse 1. mai 2004. Det var nettopp petroleumsanleggene på land som var gjenstand for det første vedtaket om allmenngjøring. Senere har det blitt fattet flere vedtak, og senest er byggfagoverenskomsten allmenngjort for hele landet fra 1. januar 2007.

Allmenngjøringsloven skiller seg fra allmenngjøringsformer i andre europeiske land. Lovens formål er ikke å sikre en alminnelig praktisering av tariffavtalenes vilkår, men at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med norske arbeidstakers vilkår, jf. § 1-1.¹⁴ Vedtak om allmenngjøring treffes av en statlig oppnevnt tariffnemnd hvor arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har én representant hver. I tillegg er det oppnevnt tre nøytrale medlemmer, noe som innebærer at verken arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden har vetorett. Forutsetningen for å treffe vedtak om allmenngjøring er at nemnda finner det sannsynliggjort at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som samlet sett er påviselig dårligere enn hva som er fastsatt i landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted eller yrke. Allmenngjøringen kan vedtas for en hel bransje, eller den kan avgrensens til deler av en bransje, et geografisk område eller en bestemt arbeidstakergruppe. Nemndas vedtak skal ikke gis et mer omfattende anvendelsesområde enn nødvendig for at formålet ivaretas. Et vedtak må derfor avgrensens til den bransjen eller det geografiske området hvor behovet er. Omfanget kan likevel ikke være så lite at det får karakter av diskriminering av enkeltbedrifter.

¹⁴ I henhold til forarbeidene til loven er formålet også å hindre konkurransevridning til ulempe for norske virksomheter og arbeidstakere, jf. Innst. O. nr. 98 (1992–93) s. 7. Dette vil trolig være i strid med EU-retten, og formålet er senere tonet ned. I Arbeids- og sosialdepartementets evaluering av loven (lov om allmenngjøring av tariffavtaler – evaluering, av 22. september 2005) heter det på s. 33: «Tariffnemnda bør imidlertid i sine vurderinger være varsomme med å vektlegge konkurransehensynet i særlig grad som grunnlag for vedtak om allmenngjøring.»

Vedtaket forutsetter i utgangspunktet et krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon med innstillingsrett¹⁵, men nemnda kan også fatte vedtak om allmenngjøring av eget tiltak dersom allmenne hensyn krever det. Slike vedtak har imidlertid nemnda så lang tatt ikke initiativet til.

Det er tariffavtalens individuelle lønns- og arbeidsvilkår som kan allmenngjøres. Etter lovens ordlyd kan ikke kollektive ordninger, slik som fagforeningers rettigheter og kollektive pensjonsordninger, omfattes. Nemnda trenger heller ikke inkludere alle de individuelle rettighetene, men skal i den enkelte sak ta stilling til hvilke bestemmelser som skal omfattes. I særlige tilfeller kan nemnda også fastsette andre lønns- og arbeidsvilkår enn de som følger av tariffavtalen. De vilkår vedtaket omfatter, er minstevilkår og kan kun fravikes til fordel for den enkelte arbeidstaker.

Et allmenngjøringsvedtak gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak, men likevel ikke lenger enn én måned etter at den allmenngjorte tariffavtalen er erstattet av en ny tariffavtale. Norske tariffavtaler har normalt en varighet på to år, noe som innebærer at begjæring om fortsatt allmenngjøring må framsettes hvert andre år dersom det ikke skal falle bort.

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal føre tilsyn med at allmenngjøringsvedtaket blir overholdt, og overtredelser kan straffes med bøter. Etter en lovendring høsten 2006 har tilsynene rett til å anvende sine ordinære reaksjonsmidler ved brudd på allmenngjøringsforskriftene. Dette innebærer at tilsynene kan vedta pålegg og iverksette tvangsmulkt for å tvinge en arbeidsgiver til å oppfylle sine forpliktelser etter et allmenngjøringsvedtak. Stortinget vedtok dessuten våren 2007 ytterligere virkemidler for å sikre etterlevelsen av allmenngjøringsvedtak. Dette omfatter innsynsrett for tillitsvalgte i lønns- og arbeidsvilkår til ansatte hos underleverandører og en plikt for oppdragsgiver til å påse at oppdragstakernes lønns- og arbeidsvilkår er i tråd med regelverket.¹⁶ Påse-ansvaret er utformet etter modell av det ansvaret som har vært gjeldende offshore og ved petroleumsanleggene på land på HMS-området. Reglene forventes iverksatt tidligst i januar 2008.

Etter allmenngjøringsloven § 7 kan Tariffnemnda gi pålegg til offentlige myndigheter og arbeidsgiver, arbeidstaker og enhver annen som er knyttet til virksomheten, om å gi alle tilgjengelige opplysninger om lønns- og arbeidsvilkår. Etter § 8, siste ledd kan brudd på opplysningsplikten straffes med bøter.

Tariffpartene kan etter § 5 også iverksette boikott med sikte på å tvinge en arbeidsgiver til å oppfylle sine forpliktelser etter et allmenngjøringsvedtak uten å hindres av vilkårene i boikottloven § 2, c) andre og tredje alternativ (håndhevelsesboikott). Det

¹⁵ De som har innstillingsrett, er en arbeidsgiverforening som omfatter minst 100 arbeidsgivere, og som til sammen beskjeftiger minst 10 000 arbeidere, og en fagforening som teller minst 10 000 arbeidere, se arbeidstvistloven § 11.

¹⁶ Se Ot.prp. nr. 56 (2006–2007).

vil si at boikott i slike tilfeller kan iverksettes selv om den virker «utilbørlig, eller det ikke er noe rimelig forhold mellom den interesse som skal fremmes ved boikotten og den skade som den vil føre med seg»¹⁷. Fagforbundene har så langt ikke brukt boikott som virkemiddel i forbindelse med allmenngjøringsvedtakene.

Nærmere om allmenngjøringsvedtaket for petroleumsanleggene

Første sak for Tariffnemnda gjaldt petroleumsanleggene på land og ble behandlet etter krav fra LO datert 19. desember 2003, altså før EUs utvidelse østover. LO krevde allmenngjort en rekke bestemmelser i følgende overenskomster:

- Verkstedsoverenskomsten 2002–2004 mellom NHO/TBL og LO/Fellesforbundet
- Fellesoverenskomsten for byggfag 2002–2004 mellom NHO/BNL/TELFO og LO/Fellesforbundet
- Landsoverenskomsten for elektrofagene 2002–2004 mellom NHO/TELFO og LO/Fellesforbundet

Ved nye krav av 11. mai og 16. juli 2004 ble ovennevnte overenskomster erstattet med tilsvarende overenskomster for tariffperioden 2004–2006.

Kravet ble geografisk avgrenset til sju petroleumsanlegg på land:

- Melkøya, Hammerfest kommune, Finnmark
- Tjeldbergodden, Aure kommune, Møre og Romsdal
- Mongstad, Lindås kommune, Hordaland
- Kollsnes, Øygarden kommune, Hordaland
- Kårstø, Tysvær kommune, Rogaland
- Nyhamna, Aukra kommune, Møre og Romsdal
- Sture, Øygarden kommune, Hordaland

LOs krav om allmenngjøring omfattet en rekke bestemmelser i de nevnte overenskomstene, herunder bestemmelser om arbeidstid, skift, overtid, minstelønnssatser, godtgjøring for arbeid på særskilte dager, smusstillegg, arbeidstøy, matpenger, reise- og oppholdsbestemmelser, ferie og korte velferdspermisjoner.

¹⁷ Boikottlovens øvrige bestemmelser vil imidlertid gjelde for en boikott i forbindelse med allmenngjøringsvedtak.

Nemndas vedtak ble først fattet 11. oktober 2004. Grunnen til at saksbehandlingstiden var lang, var blant annet at det var vanskelig og tidkrevende å få saken tilstrekkelig opplyst.¹⁸

LO framla lønsslipper for én virksomhet ved ett av anleggene. Nemnda vurderte at dette ikke var tilstrekkelig til å oppfylle lovens vilkår om «påviselige dårligere lønns- og arbeidsvilkår», jf. allmenngjøringsloven § 1-1. Tariffnemnda la til grunn at kravet til påviselighet var et beviskrav for å unngå unødvendige saker. Etter nemndas vurdering stiller ikke loven noe krav om at lønns- og arbeidsvilkårene må være vesentlige dårligere enn sammenlikningsgrunnlaget, men at det er overveiende sannsynlig at utenlandske arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har. Nemnda viste videre til lovens forarbeid og uttalte at Tariffnemnda ikke bare kan fatte vedtak i de tilfellene hvor det kan påvises konkrete eksempler på at problemer har oppstått. Også i de tilfellene der det kan antas at problemer er nært forstående, det vil si der en slik utvikling vurderes som overveiende sannsynlig, har nemnda anledning til å vedta allmenngjøring.

Dersom nemnda er i tvil om dokumentasjonskravet er oppfylt, skal vedtak om allmenngjøring ikke fattes. Det er den parten som krever allmenngjøring, som har tvilsrisikoen. Nemnda kom imidlertid til at man kunne gjøre unntak fra dette utgangspunktet. Så langt har krav om allmenngjøring kun vært framsatt av arbeidstakersiden. Samtidig vil arbeidsgiver være den som oftest er i besittelse av den nødvendige dokumentasjon. Arbeidsgiver har derfor en opplysningsplikt, jf. allmenngjøringsloven § 7. Dersom arbeidsgiver unnlater å etterkomme opplysningsplikten, kan dette, etter flertallets syn, få konsekvenser i vurderingen av dokumentasjonskravet. For det første for hvor strengt man skal anvende dokumentasjonskravet til påviselige dårligere lønns- og arbeidsvilkår, og for det andre ved at tvilsrisikoen kan påhvile arbeidsgiver.

I et forsøk på å skaffe ytterligere dokumentasjon om lønns- og arbeidsvilkårene på de nevnte anleggene, skrev nemnda til rundt 200 virksomheter som hadde hatt oppdrag på anleggene. Mange av bedriftene svarte på henvendelsen på en tilfredsstillende måte, men en rekke virksomheter svarte ikke eller ga mangelfulle svar. Svarene viste at lønnsvilkårene som hovedregel var i tråd med bransjens minstestandard, men at tillegg som er regulert i lov og/eller tariffavtaler, sjelden ble betalt. Nemnda sendte ut purring til de bedriftene som ikke hadde svart, og opplyste samtidig om at ved manglende svar ville nemnda bygge på andre kilder.

Før vedtaket ble fattet, ble forslaget sendt på høring. En rekke av høringsinstansene hadde sterke innvendinger til anvendelse av dokumentasjonskravet, og nemnda besluttet på denne bakgrunn å gjennomføre to muntlige høringsmøter med henholdsvis

¹⁸ Etter forvaltningsloven § 37 har nemnda en selvstendig plikt til å påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes.

tillitsvalgte i forbundene som stod bak kravet om allmenngjøring, og arbeidsgiverrepresentanter fra virksomhetene på anleggene.

På bakgrunn av dokumentasjon i saken og høringsinstansenes merknader konkluderte Tariffnemnda med at lovens vilkår for allmenngjøring var oppfylt. Vedtak om allmenngjøring ble fattet med dissens 4-1.¹⁹ Når det gjelder dokumentasjonen, viste nemnda til at dette gjelder forhold tilbake i tid, men at stadige utskiftninger av oppdragstakere og det at tillitsvalgte ikke har innsynsrett, gjorde det vanskelig å skaffe opplysninger. De opplysningene som kom fram, skapte etter nemndas vurdering en formodning om at forholdene eksisterte tidsmessig og geografisk ut over de enkelttilfeller som var dokumentert.

Vedtaketets innhold

Det er bare deler av tariffavtalene som var omfattet av kravet fra LO, som ble allmenngjort. Forskriften ble ikke like omfattende som det LO hadde krevd, og en rekke av tariffbestemmelsene ble forenklet. Bakgrunnen var behovet for at forskriften skulle være praktikabel for utenlandske virksomheter og for norske virksomheter uten særlig erfaring med tariffavtaler.

Allmenngjøringen av alle tre overenskomstene ble samlet i én forskrift og ble gjort gjeldende for samtlige av landanleggene som LO inkluderte i sitt krav. Senere har deler av overenskomsten for byggfag blitt allmenngjort for hele landet med virkning fra 1. januar 2007. Denne ble også gjort gjeldende for petroleumsanleggene på land og kom da istedenfor den delen av den opprinnelige forskriften som gjaldt byggfag.

Den opprinnelige allmenngjøringsforskriften for petroleumsanleggene hadde følgende hovedpunkter:

Kapittel I Innledende bestemmelser innholder bestemmelser om forskriftens virkeområde. Forskriften er geografisk avgrenset til de nevnte landanleggene og avgrenses også til enkelte arbeidstakergrupper. Både faglærte og ufaglærte arbeidstakere omfattes, se forskriften § 3. For øvrig omfattes produksjonsarbeidere som gjennomfører:

- a) montasje- og installasjonsarbeid i verksteds- og teknologiindustrien,
- b) bygningsarbeid, og
- c) installasjon, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg. Omfangsbestemmelsen tar utgangspunkt i de tre overenskomstenes omfangsbestem-

¹⁹ Lars Chr. Berge (NHO) dissentererte fordi han mente at lovens krav til dokumentasjon ikke var oppfylt. Han viste til at det var avdekket få forhold om avvikende lønnsforhold, og at disse i tillegg lå tilbake i tid. Tilfellene var dessuten kun knyttet til to av anleggene og to av tariffavtalene. Videre mente han at heller ikke forventede framtidige forhold kunne tilsi allmenngjøring.

melser, men er betydelig forenklet. Dersom det er tvil om hvordan forskriften er å forstå, vises det til omfangsbestemmelsene i de aktuelle tariffavtalene.

I § 4 heter det videre at arbeidsgiver har ansvar for at forskriften gjennomføres. Denne henger sammen med allmenngjøringsloven § 8 som fastsetter at arbeidsgiver kan ilegges straff for manglende etterlevelse av forskriften.

Kapittel II Lønns- og arbeidsvilkår fastsetter hvilke minstevilkår som gjelder for arbeid som faller inn under forskriften. Kapittelet er organisert slik at det er fastsatt separate lønnsbestemmelser for de tre ulike typene av arbeid. § 5 inneholder minstelønnsatser for arbeidstakere i verksteds- og teknologiindustrien, § 6 for arbeidstakere som utfører bygningsarbeid, og § 7 for arbeidstakere som utfører installasjoner, vedlikehold og reparasjoner på elektro- og automatiseringsanlegg.

Foruten minstelønnsatser ble det også vedtatt å fastsette satser for skifttillegg og overenskomstenes tillegg for arbeidsoppdrag hvor det er nødvendig med overnatting utenfor hjemmet (borteboertillegg). For byggfagoverenskomsten er denne ulempen allerede kompensert for i minstelønnen, og det er derfor ikke gitt et separat tillegg. Gjennomsnittslønnen i de nevnte bransjene ligger høyere enn tariffavtalenes minstelønnsbestemmelser. I nemndas vurdering av hvilke lønnsbestemmelser som skulle allmenngjøres, la man vekt på at for høye minstelønnsatser kunne ha en lønnsdrivende effekt. Etter nemndas vurdering kunne imidlertid for lave satser få uheldig konkurransemessige virkninger for norske virksomheter, noe som igjen kunne medføre press på norske lønninger. Denne avveiningen resulterte i at forskriften fastsatte overenskomstens minstelønnsatser samt skifttillegg med videre som nevnt ovenfor.

Arbeidstakere skal lønnes ut over minstelønnsatsene dersom nærmere fastsatte vilkår er oppfylt, jf. forskriften § 9. Det er ikke her tale om noen fastsatte satser, men individuelle vurderinger basert på dyktighet, praksis, kompetanse og så videre. Forskriften fastsetter videre at reguleringer av minstelønnsatsene i overenskomstene som følge av mellomoppgjøret i 2005, skal reflekteres i forskriften.

I §§ 10 flg. fastsettes enkelte fellesvilkår for alle arbeidstakere som faller inn under forskriften. Dette inkluderer ordinær arbeidstid på 37,5, 35,5 eller 33,6 timer, istedenfor arbeidsmiljølovens grense på 40, 38 eller 36 timer, godtgjøring for overtid og arbeid på bevegelige helligdager, 1. og 17. mai. Smusstilllegg, arbeidstøy og verktøy skal dekkes i samsvar med det som er vanlig på anlegget, jf. § 13. Utgifter til reise, kost og losji skal etter § 14 dekkes etter nærmere avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I § 15 stilles det krav til innkvartering for den ansatte.

I *Kapittel III Fravikelihood mm.* presiseres det i § 16 at det er de samlede lønns- og arbeidsvilkår som avgjør om bestemmelsene i forskriften kommer til anvendelse. Det må dermed kunne legges til grunn at dersom for eksempel skifttillegget er lavere enn det forskriften tilsier, er ikke dette et brudd på forskriften dersom timelønnen er tilsvarende høyere. Virksomheter som er bundet av andre tariffavtaler enn de allmenngjorte,

vil således ikke komme inn under forskriften så fremt denne tariffavtalen samlet sett er like gunstig²⁰ for arbeidstaker som den allmenngjorte. Tilsvarende gjelder der det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet (etterlovvalsreglene, se ovenfor) samlet sett gir like gunstige lønns- og arbeidsvilkår. Det presiseres dessuten at andre lovregler som vanligvis gjelder for arbeidsforhold også gjelder for arbeidsforhold som omfattes av forskriften, se § 17.

I *Kapittel IV Ikrafttreden mm.* fastsetter forskriften ikrafttredelsesdato til 1. desember 2004. Etter § 18, andre ledd opphører forskriften én måned etter at tariffavtalene avløses av nye avtaler, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av disse tariffavtalene. Alle de tre tariffavtalene som er allmenngjorte, ble avløst av nye avtaler i forbindelse med tariffrevisjonen i 2006. Etter allmenngjøringsloven vil vedtaket i slike tilfeller opphøre dersom det ikke kreves videreført. Tariffnemnda mottok 26. mai 2006 krav fra LO om videreføring for alle de tre forskriftene, og vedtak ble fattet om fortsatt allmenngjøring for inneværende tariffperiode for alle tidligere forskrifter med virkning fra 26. juni 2006.

I etterkant av det første allmenngjøringsvedtaket fremmet LO ytterligere begjæringer om allmenngjøring. Dette gjaldt overenskomstene for byggfag og elektrofag i Oslofjord-området og senere byggfagoverenskomsten i Hordaland.

Som tidligere nevnt har Tariffnemnda også vedtatt å allmenngjøre byggfagoverenskomsten for hele landet. Dette skjedde med virkning fra 1. januar 2007. Minstevilkårene for arbeidstakere på petroleumsanleggene som arbeider innenfor denne overenskomstens område, vil dermed være endret fra og med 1. januar 2007. Denne forskriften er ikke like omfattende i sitt innhold og gir de ansatte færre rettigheter. Arbeidstidsreduksjonen som man finner i forskriften for petroleumsanleggene, er tatt ut, og lovens maksimumsgrense på 40, 38 eller 36 timer gjelder. I tillegg har man tatt ut plikten til å betale lønn ut over minstelønnen der personlige egenskaper tilsier dette. Videre er bestemmelser om skifttillegg og bevegelige helligdager med mer ikke omfattet. For de som arbeider innenfor verkstedoverenskomstens og overenskomsten for elektrofags område, vil imidlertid den opprinnelige forskriften for petroleumsanleggene fortsatt gjelde. Dette innebærer at deler av virksomheten på landanleggene fremdeles er regulert av en relativt detaljert forskrift når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

²⁰ I § 16 står det at samlede lønns- og arbeidsvilkår må være «gunstigere». Tilsvarende ordlyd er benyttet i etterfølgende vedtak. I tilknytning til vedtak i sak 01/2005 og 02/2005 er det imidlertid uttrykt at det er tilstrekkelig at vilkårene er like gunstige, noe som også bør kunne legges til grunn i dette tilfellet.

Tabell 2.1 Oversikt over hvilke regler om lønns- og arbeidsvilkår som gjelder arbeids- og tjenesteinnvandrere som kommer til Norge, fra nye medlemsland i EU og tredjeland

	Arbeidsinnvandrere	Tjenesteytere	Selvstendig næringsdrivende
Nye medlemsland i EU	Norsk lønn / allmenngjøring	Allmenngjøring	Ingen
Tredjeland	Norsk lønn / allmenngjøring	Norsk lønn / allmenngjøring	Ingen

2.2 Regelverket på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet

Regelverket som omfatter lønns- og arbeidsvilkår, er likt, uavhengig om arbeidet foregår på et petroleumsanlegg eller på en ordinær byggeplass. På HMS-området er bildet noe mer delt. Arbeidsmiljølovens og andre lovers krav gjelder, men det er i tillegg utarbeidet en egen forskrift for landanleggene «Midlertidig forskrift om sikkerhet og arbeidsmiljø for enkelte petroleumsanlegg på land og tilknyttede rørledningssystemer» (midlertidig forskrift).²¹ Dette innebærer at deler av regelverket er særegent for disse petroleumsanleggene.

HMS-reglene er offentligrettslige regler. Dette innebærer at de gjelder for alt arbeid som utføres i Norge, uavhengig av arbeidstakernes nasjonalitet, hvor selskapet er etablert, eller hvilket land arbeidsforholdet er nærmest tilknyttet. Utenlandske selskaper som utstasjonere ansatte til Norge, må derfor sørge for at norsk HMS-lovgivning følges.

HMS-området er gjenstand for en rekke direktiver på EU-nivå. Norge har som part i EØS-avtalen vært forpliktet til å implementere disse direktivene. HMS-regelverket i Norge er derfor på de fleste områder tilsvarende som i EU-landene, inkludert de nye medlemslandene. Dette innebærer at østeuropeiske bedrifter som utstasjonere ansatte til Norge, i stor grad skal være kjent med det norske regelverket. Det kan imidlertid være forskjeller i hvordan direktivene er implementert i de enkelte landene, og i hvilken grad man fokuserer på at regelverket etterlevs og hvordan det praktiseres. En gjennomgang av polsk og norsk HMS-regelverk viser at det eksisterer viktige forskjeller i hvordan regelverket er innrettet i de to landene (Alsos, 2007). Den systematiske tilnærmingen til HMS er ikke like tydelig i Polen som i Norge. Videre finnes det særreguleringer i norsk rett, og de mest sentrale forskjellene er omfanget av arbeidstakermedvirkning og verneombudsordningen.

²¹ FOR 2003-12-19 nr 1595.

Oversikt over HMS-regelverket på landanleggene²²

Bestemmelser med relevans for HMS-området på landanleggene finnes blant annet i arbeidsmiljøloven, brann- og eksplosjonsvernloven, el-tilsynsloven, petroleumsloven og produktkontrollloven. Hovedvekten av de materielle kravene til HMS er regulert gjennom forskrifter hjemlet i disse lovene.

Arbeidsmiljølovens grunnleggende prinsipp er at arbeidsgiver har hovedansvaret for arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten.²³ Arbeidstaker er på sin side pliktig til å medvirke ved gjennomføring av tiltak som arbeidsgiver setter i verk, og å delta i det organiserte vernearbeidet, jf. § 2-3. I tillegg har arbeidstaker plikt til å varsle ved fare for liv eller helse, eventuelt avstå fra å utføre arbeidet. Arbeidsmiljølovens bestemmelser er inndelt i ulike kapitler. Hvilke krav som stilles, framkommer av kapittel 4, mens kapittel 3 oppstiller regler om hvordan arbeidsgiver skal gå fram for å oppfylle lovens krav. Kapittel 2 inneholder regler om hvem som er ansvarlig for at pliktene gjennomføres. I kapittel 5 er det regler for de tilfellene der skade har oppstått, mens kapittel 6 og 7 omhandler rettigheter og plikter for de som skal representere arbeidsgiveren og arbeidstakerne i vernearbeidet. Overtredelse av arbeidsgivers plikter er straffesanksjonert ved bestemmelser i kapittel 19.

Sentralt for landanleggenes HMS-arbeid er midlertidig forskrift. Forskriften retter seg mot den som eier og driver petroleumsanlegg eller tilknyttede rørledningssystemer, og andre som deltar i virksomhet omfattet av forskriftens virkeområde, jf. § 4, første ledd. I forskriften nedfelles det prinsipper for sikkerhet og arbeidsmiljø, krav til styringssystem og dokumentasjon, krav til utforming/utrusting av anleggene og til aktiviteter som skal utføres der. Relevante landsforskrifter, det vil si forskrifter som gjelder på andre arbeidsplasser på land, er gjort gjeldende for petroleumsanleggene gjennom et vedlegg til forskriften, jf. § 54 nr. 3.

Denne midlertidige forskriften er ment å fungere som en brobygger mellom landregelverket og sokkelregelverket og inneholder elementer fra begge regelverk, se §§ 26 og 32. Kapittel VI og VII følger sokkelregelverkets systematikk, mens de enkelte detaljkravene tilsvarende de som finnes i landregelverket²⁴.

Pliktig etter forskriften er altså den som eier eller driver petroleumsanlegg, og andre som deltar i virksomhet omfattet av forskriften. De som eier eller driver anlegget, har videre plikt til å *påse* at alle som utfører arbeid for dem, etterlever krav stilt i sikkerhets- og arbeidsmiljølovgivningen, jf. § 4, andre ledd jf. § 3, a). En *driver* er både en operatør som står for daglig ledelse på vegne av rettighetshaverne, og andre som driver anlegget på vegne av eierne. Dette innebærer at der andre er ansvarssubjekt etter regelverket, vil

²² Dette avsnittet bygger delvis på Alsos (2007).

²³ Jf. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) pkt. 7.1.1.

²⁴ Med landregelverk menes det regelverk som gjelder for annen virksomhet på land, og i denne sammenheng særlig byggeplasser.

operatøren ha et oppfølgingsansvar ved å påse at andres plikter blir utført. Påse-ansvaret gjelder gjennomgående og er ikke særskilt regulert i de enkelte bestemmelsene.

Arbeidstakermedvirkning er et sentralt element i den norske modellen. For landanleggene er dette framhevet gjennom § 5 i den midlertidige forskriften. Her heter det at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal ha krav til å medvirke i saker som har betydning for sikkerhet og arbeidsmiljø. Bestemmelsen fraviker ikke det som ellers gjelder for arbeid på land, og den nærmere reguleringen av rettigheter og plikter framgår av arbeidsmiljøloven i tillegg til en rekke forskrifter under denne.

Innenfor HMS-området ivaretas arbeidstakers medvirkning i første omgang av verneombudet og arbeidsmiljøutvalget. Verneombudet er de ansattes representant i HMS-arbeidet. Plikten til å ha en slik representant følger av arbeidsmiljøloven kapittel 6. En tilsvarende plikt er ikke fastlagt i EUs rammedirektiv, og på dette området finnes det altså regler som er særnorske.

Formålet med det norske verneombudet er delvis at det skal virke som støtte for arbeidsgiveren, og delvis at den skal sikre de ansatte større innflytelse og kontroll over gjennomføringen av de vernekravene som stilles.²⁵ Verneombudets oppgave etter arbeidsmiljøloven § 6-2 er å se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at de ansatte er vernet i henhold til arbeidsmiljølovens krav (les mer om verneombudets rolle i kapittel 5).

²⁵ Innst. O. nr. 10 (1976–77) s. 26.

3 Bruk av østeuropeisk arbeidskraft på landanleggene

Norge innførte innvandringsstopp i 1975, og etter den tid har det vært strenge regler for hvem som får anledning til å søke arbeid fra land utenfor Norden. Med EØS-medlemskapet i 1994 ble det åpnet opp for arbeidsinnvandring fra hele EØS-området, men få benyttet seg av denne muligheten på 1990-tallet. En mulig forklaring er at lønnsforskjellene ikke var store nok til å trekke vesteuropeiske arbeidstakere til Norge (Dølvik mfl., 2006). For folk fra Øst-Europa var imidlertid Norge et interessant land å reise til, også før EU-utvidelsen. Mange kom blant annet som sesongarbeidere til norsk landbruk.

EU-utvidelsen fra 1. mai 2004 endret vilkårene for arbeids- og tjenestevandring fra de østeuropeiske landene til Norge. I utgangspunktet innebar utvidelsen at disse landene ble fullverdige medlemmer av det indre markedet, med fri flyt av varer, tjenester, arbeid og kapital. Frykt for stor arbeidsinnvandring og sterk lavlønnskonkurranse førte imidlertid til at en rekke «gamle» EU/EØS-land innførte overgangsordninger for den frie flyten av arbeidskraft fra de åtte østeuropeiske landene. På tjenestesiden ble det imidlertid ikke innført restriksjoner²⁶. Presset i arbeidsmarkedet fikk en del norske bedrifter til å vende blikket østover når det gjaldt nyrekruttering. Samtidig førte en sterkere kostnadskonkurranse i enkelte markeder til at bedrifter tok nye grep for å redusere kostnader og øke fleksibiliteten, for eksempel ved å hyre østeuropeiske underentreprenører (Dølvik mfl., 2006).

Stor etterspørsel etter arbeidskraft og utsikter til gode lønns- og arbeidsvilkår gjør det attraktivt for østeuropeere å ta arbeid og/eller oppdrag i Norge. I de siste årene har det vært rekordhøy aktivitet i bygge- og anleggsnæringen, og det har i samme periode blitt gjennomført store prosjekter i petroleumssektoren. Resultatet er kraftig etterspørsel etter arbeidskraft, og rundt en fjerdedel av alle norske bedrifter i bygge- og anleggsnæringen hadde i løpet av 2005–2006 brukt østeuropeisk arbeidskraft (Ødegård mfl., 2007). Antallet har trolig økt i løpet av det siste året. Ved utgangen av juli 2007 var det fra EU-utvidelsen 1. mai 2004 gitt nesten 160 000 individuelle arbeidstillatelser til arbeidstakere fra nye EU-land.²⁷ I tillegg har det kommet titusen-

²⁶ Les mer om overgangsordningene og regelverket for ulike typer arbeids- og tjenestevandring i kap. 2.

²⁷ Inklusive 70 000 fornyelser.

vis av personer som tjenesteytere (ansatt i utenlandske firmaer på oppdrag i Norge, eventuelt ansatt i utenlandske utleiefirmaer / selvstendig næringsdrivende).²⁸ Fram til 1. september 2007 var det innrapportert drøyt 40 000 utstasjonerte arbeidstakere til Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU).

Lønnsnivået i mange av de nye medlemslandene ligger langt under det norske. Ved utvidelsen i 2004 regnet man med at det polske lønnsnivået lå på mellom 10–20 prosent av det norske (Friberg, 2006). Selv om dette har endret seg noe de siste årene på grunn av høy lønnsvekst i de nye medlemslandene, er gapet fremdeles stort. For eksempel lå den gjennomsnittlige polske månedslønnen i bygg og anlegg (i bedrifter med mer enn ni ansatte) i desember 2006 på rundt 6200 kroner. Dette var en økning fra 5379 kroner året før (Eldring og Trevena, 2007). I Norge var den gjennomsnittlige månedslønnen i bygg og anlegg 29 200 kroner per 1. oktober 2006 og tilsvarende 30 200 kroner i industrien.²⁹ Store forskjeller betyr at det som regnes som dårlig lønn i Norge, kan ligge skyhøyt over det som det er mulig å tjene i Polen.

I utgangspunktet kan EU-utvidelsen tilby en vinn-vinn-situasjon. Norske bedrifter får nødvendig arbeidskraft, og polske arbeidstakere tjener gode penger. Petroleumsnæringen er i utgangspunktet en internasjonalisert næring. Internasjonalisering er ikke bare en måte å få arbeidskraft på, men kan også tilføre økt kompetanse, nye ideer og kulturell utveksling. Men økt arbeids- og tjenestevandring kan også føre til urimelig lavlønnskonkurranse og mindre forutsigbare ansettelsesformer for arbeidstakerne.

I dette kapittelet ser vi først på bakgrunnen for bruken av østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanleggene. Representanter for operatører, hovedentreprenører og underentreprenører er spurt om hva som er den viktigste motivasjonen for bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Dette kapittelet forteller også noe om hvem det er som har kommet, det vil si hva slags yrkesbakgrunn, utdanning og ansettelsesform arbeidstakerne har. Til slutt ble arbeidstakerne spurt om hvor lang fartstid de har i norsk arbeidsliv. Som beskrevet i kapittel 1 er det polakkene som utgjør den dominerende gruppen arbeidstakere på de to petroleumsanleggene, og som i hovedsak er omfattet av denne undersøkelsen. I tillegg inkluderer undersøkelsen en annen liten gruppe fra et østeuropeisk land som ikke er EU-medlem.

²⁸ Det reelle antallet er trolig høyere, fordi man har hatt problemer med underrapportering av denne type arbeidskraft.

²⁹ Se <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnbygganl/>

3.1 Omfang og motivasjon

Den hektiske byggeaktiviteten som har pågått de siste årene, har medført stor bruk av østeuropeisk arbeidskraft på landanleggene. I løpet av 2007 vil aktiviteten på anleggene bli nedtrappet og dermed også behovet for arbeidskraft. Ifølge aktører i næringen representerer de siste to–tre årene en slags unntaksperiode, fordi flere og svært omfattende utbygginger har pågått samtidig. Det er trolig små sjanser for at tilsvarende store utbygginger i petroleumssektoren vil komme samtidig en gang til.

Denne undersøkelsen omfatter to petroleumsanlegg av ulik størrelse, kalt anlegg A og B. Anlegg A var størst og hadde norsk hovedentreprenør. Anlegg B var vesentlig mindre og med utenlandsk hovedentreprenør. På anlegg A har mer enn halvparten av arbeidstakerne vært utenlandske, med til sammen 50 nasjonaliteter representert. Av de utenlandske arbeidstakerne utgjorde polakkene drøye 30 prosent og var den største utenlandske grupperingen. Fra de andre nye medlemslandene i EU var det et ubetydelig antall. De tre andre store gruppene var svensker, dansker og briter. Det betyr at de polske arbeidstakerne har utgjort rundt 17 prosent av den totale arbeidsstokken på dette anlegget. Det har vært svingninger i bruken i forbindelse med aktivitetstopper, og det var en økning i forbindelse med ferdigstilling av anlegget. Vår undersøkelse ble gjennomført i sluttfasen, og da utgjorde de polske arbeidstakerne i overkant av 20 prosent av arbeidsstokken. På aktivitetstoppen på anlegg B var rundt 25 prosent av arbeidsstokken fra nye medlemsland i EU. I tillegg var det arbeidstakere fra en rekke andre europeiske land. På undersøkelsestidspunktet på anlegg B utgjorde de to nasjonalitetene som er omfattet av denne undersøkelsen, rundt 20 prosent av arbeidstakerne. På dette anlegget var det få norske arbeidstakere.

Ved å se på de to anleggene samlet har andelen østeuropeiske (i hovedsak polske) arbeidstakere variert fra 14 til 25 prosent i løpet av 2006 og 2007. Antall arbeidstakere – og følgelig andelen utenlandske arbeidstakere – går i takt med utbyggingsfaser og aktivitetsnivå. Det er derfor vanskelig å si noe mer generelt om omfanget av østeuropeisk arbeidskraft på landanleggene. Ved senere utbygginger/ombygginger kan for eksempel etterspørselen etter innenlandsk arbeidskraft ha endret seg.

På anlegg A var veksten i antallet polske arbeidstakere i perioder svært høy. En bedriftsrepresentant fortalte at bedriften tok imot 90 nye polske arbeidstakere annenhver uke på undersøkelsestidspunktet. En annen bedriftsrepresentant, som i en periode hadde rekruttert 40–50 polakker hver uke, sa det på denne måten:

«Dette gikk så fort at vi egentlig ikke skjønnte hva vi drev med, og det var kanskje derfor det gikk bra. Humla vet jo ikke at den ikke kan fly.»

Hva er så den viktigste motivasjonen for bruken av østeuropeisk arbeidskraft? Er det mangel på arbeidskraft som er det viktigste, eller er det at østeuropeere kan gjøre jobben til lavere pris? Blant våre informanter er det stor samstemmighet om at mangelen

på arbeidskraft er den viktigste motivasjonen. Det ekstraordinære aktivitetsnivået på landanleggene er trolig en viktig forklaring på denne enigheten mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Arbeidstakersiden opplyser at behovet for arbeidsinnvandring i liten grad har vært problematisert innad i fagbevegelsen fordi det så tydelig har vært mangel på arbeidskraft. En byggeleder i et operatørselskap sa det på følgende måte:

«Vi kunne ikke ha gjennomført dette prosjektet uten å bruke utenlandsk arbeidskraft. I dag skal du være glad for å få tak i en polakk.»

Dette er i tråd med en landsomfattende bedriftsundersøkelse fra 2006, der 62 prosent av bedriftene oppga at det viktigste motvirket for bruk av østeuropeisk arbeidskraft var mangel på norsk arbeidskraft (Dølvik mfl., 2006). Flere av informantene pekte på at det etter deres mening har vært for mange store utbygginger i Norge de siste årene, og at dette har ført til en situasjon som landet umulig kan håndtere ved hjelp av innenlandsk arbeidskraft. Det påpekes at man på overordnet nivå «måtte vite» at dette ville føre til sprengt kapasitet, og at prosjektene derfor burde ha vært strukket ut i tid. Manglende rekruttering av norske ungdommer til byggfagene og industrien de siste årene nevnes også som en delforklaring på mangelen på arbeidskraft.

På anlegg B, som hadde utenlandsk hovedentreprenør, var det ikke like stor oppmerksomhet omkring det stramme norske arbeidsmarkedet. Her så man Europa som sitt arbeidsmarked og valgte underentreprenører etter pris og kvalitet – gjerne bedrifter som hadde erfaring fra tilsvarende byggevirkksomhet i andre deler av verden.

Begge prosjektene var forsinket. Dette førte antakelig til at bruken av østeuropeisk arbeidskraft ble større enn det man hadde regnet med for å få utbyggingene ferdig i tide. Flere arbeidstakere, og over et lengre tidsrom enn det som var planlagt og budsjettert, kan også gi incentiver til å lete etter billigere arbeidskraft enn den norske. Økonomi nevnes sjelden alene som en viktig motivasjon for å bruke østeuropeisk arbeidskraft. Men det er flere av våre informanter som mener at det er en kombinasjon, det vil si at bedriftene får nødvendig arbeidskraft som samtidig er billigere enn norsk arbeidskraft. På grunn av allmenngjøringsforskriftene har samtlige arbeidstakere på petroleumsanleggene – uavhengig av nasjonalitet – krav på minstelønn i tariffavtalen. Forskjellen på minstelønn og en gjennomsnittslønn i byggebransjen er på rundt 30 kroner i timen. I prosjekter av denne størrelsen utgjør selv små differanser på timekostnaden store summer. For operatørselskapene har det liten betydning, fordi kontrakten er satt til en bestemt pris. Men for bedriftene som utfører jobben, kan det altså være penger å spare (se mer om lønns- og arbeidsvilkår i kapittel 4). En beregning av kostnader ved bruk av egen arbeidskraft og innleie fra Øst-Europa, gjort av Aker Kværner³⁰, viser at

³⁰ Kilde: Innledning av Jan-Tore Elverhaug, prosjektdirektør i Aker Kværner, under Landanleggskonferansen 2007: <http://www.npf.no/course.php?id=569&time=228&a=summary|6711897201c234f7cfca9db4e8dd3e6b>

arbeidskraft fra Øst-Europa utgjorde 75–85 prosent av kostnadene sammenliknet med norsk arbeidskraft. Da var lønn, sosiale kostnader, testing, opplæring, reise og innkvartering inkludert. Tilsvarende dyrere var det å leie inn fra Vest-Europa, beregnet til 120–130 prosent av prisen på norsk arbeidskraft.

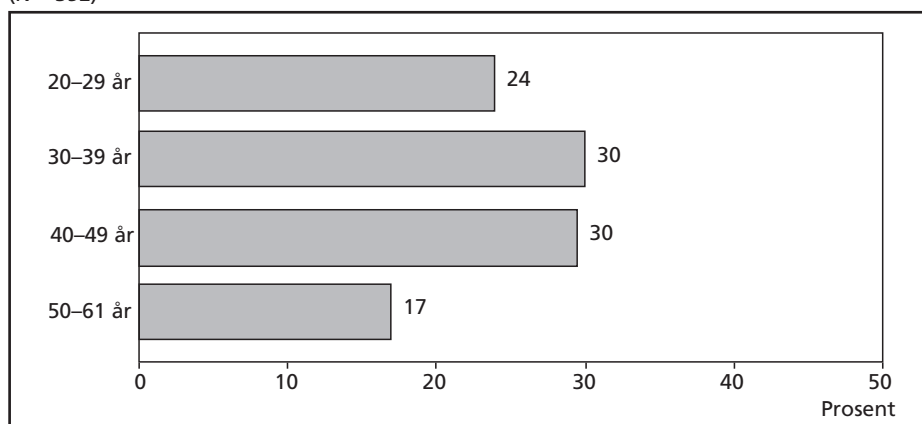
«Det sier sitt når man får høre at det er for dyrt å bruke tyske firmaer. Hos oss er forskjellen på minstelønn og en vanlig lønn for de norske arbeidstakerne på ca. 50 kroner i timen.» (arbeidstakerrepresentant)

3.2 Hvem er det som kommer?

På petroleumsanleggene blir den polske arbeidstakeren del av et tradisjonelt anleggs-samfunn, som stort sett består av menn. Her er alle nasjonaliteter i samme båt. Det vil si at på anlegget går hverdagen stort sett med til å jobbe, spise og sove, inntil man i friperiodene reiser hjem til familien. Man lever i en lukket verden, med streng adgangskontroll og gjennomregulerte arbeidstider. Mange av arbeidstakerne er vant med å reise rundt omkring i verden på liknende prosjekter.

Et tradisjonelt bilde som mange har av en polsk arbeidstaker, er at det er en mann mellom 20 og 40 år som snekrer eller maler, og som er i Norge for å tjene mest mulig penger på kortest mulig tid. Undersøkelsen om polakker i Oslo-området viste at gjennomsnittsalderen for de mannlige arbeidsinnvandrerne var 37 år (Friberg og Tyldum, 2007). Til landanleggene kommer det også menn i alle aldre, og gjennomsnittsalderen ligger tett opptil de man fant i Oslo-området, nemlig 39 år. Aldersspredningen blant

Figur 3.1 Aldersfordeling blant østeuropeiske arbeidstakere på to petroleumsanlegg. Prosent (N = 352)



de østeuropeiske arbeidstakerne som er omfattet av denne undersøkelsen, var fra 20 til 61 år, mens majoriteten var mellom 30 og 50 år.

En representant for en av operatørene var glad for at det var mange «voksne folk» og familiefedre blant disse arbeidstakerne, fordi det da ble mindre bråk på fritiden. Samtidig varer brakkelivet fire uker i strekk – og med lange arbeidsdager i alt slags vær – noe som antakelig kan være slitsomt for de eldste arbeidstakerne.³¹

De østeuropeiske arbeidstakerne som var med i vår undersøkelse, har kort fartstid i Norge. Over 90 prosent av dem kom for første gang i 2006 (62 prosent) eller 2007 (30 prosent). Det betyr antakelig at arbeidet på landanleggene er deres første erfaring med norsk arbeidsliv. Dette ble langt på vei bekreftet gjennom spørsmål om hvor mange måneder de totalt hadde oppholdt seg i Norge siden EU-utvidelsen i 2004, der nesten 60 prosent hadde vært her i seks måneder eller mindre. Denne bakgrunnsinformasjonen er viktig, fordi begrenset erfaring kan ha betydning for deres kunnskap om norsk lønn og regelverk og for trivselen i Norge. Det kan bli en ekstra utfordring å få kontakt med og lære mer om det norske samfunnet i denne type jobber. Landanleggene ligger for seg selv, og det er antakelig vanskelig å få et nettverk utenom jobben, spesielt når arbeidsdagen er 10–12 timer.

Faglært eller ufaglært?

Yrkes- og faggrupper skifter i takt med hvor langt utbyggingene har kommet. I oppstartsfasen er det for eksempel mye grunn- og planeringsarbeid, så kommer de mer tradisjonelle bygningsarbeiderne og til sist sveiserne, malerne og isolasjonsarbeiderne. På det største anlegget (anlegg A) var det, ifølge operatøren, lite bruk av polske arbeidstakere i forbindelse med grunnarbeidet. De har kommet til etter hvert og i størst grad i sluttfasen. Bruken av arbeidskraft i ulike faser vil derfor være forskjellig for ombygginger enn for utbygginger.

På de to anleggene var stillas- og isolasjonsarbeiderne de to største yrkesgruppene blant de østeuropeiske arbeidstakerne på undersøkelsestidspunktet. Det var i tillegg flere andre yrkesgrupper, som overflatebehandlere, sveisere og elektrikere. Majoriteten av de østeuropeiske arbeidstakerne hørte til byggefagoverenskomsten.

De fleste av våre informanter hadde i hovedsak et godt inntrykk av østeuropeiske arbeidstakere.

«De polske arbeidstakerne er vel som oss andre: Noen er kjempeflinke, noen er middelmådige og noen dårlige.» (byggeleder)

³¹ De polske arbeidstakerne har en annen rotasjonsordning enn nordmennene, og de fleste har to uker lengre opphold på anlegget. Les mer om arbeidstid i kapittel 4 og om trivsel og likebehandling i kapittel 7.

«Vi har blandet erfaring med de polske arbeidstakerne. Noen er veldig flinke, andre vil jeg kalle påfyll.» (tillitsvalgt, norsk underentreprenør)

De polske arbeidstakerne omtales ofte som flinke fagfolk, noe som også var tilfellet blant våre informanter på de to anleggene. Noen grupper må ha opplæring når de kommer til anleggene. Det omfatter også faglærte, enten fordi de mangler bransjeerfaring, eller fordi de er vant til andre systemer. Det er ikke sagt at jobben utføres på en dårligere måte enn det som er vanlig i Norge, men at systemene og metodene er forskjellige.

Utdanningssystemet for fagarbeidere er annerledes i Polen enn i Norge. Det er i utgangspunktet ikke lett å sammenlikne direkte, noe som kan skape forvirring. Det er to hovedveier å gå i det polske fagopplæringssystemet. Den ene går gjennom det offentlige fagopplæringssystemet og den andre via lærlingordninger som administreres av håndverksforeninger og laug. Når det gjelder den offentlige skolen, skjer opplæringen i yrkesskoler med utdanning på to til fire år for fagarbeidere, eller fireårige yrkesteknisk utdanning. Disse utdanningene kan påbygges med tekniske fagskoler og liknende. Omfanget av praktisk opplæring varierer mye etter hvilken variant som velges, og det er bare utdanning gjennom yrkesskolene og håndverkslaugene som er offisielt godkjente, og som gir fagbrev (Eldring og Trevena, 2007).

Vi spurte de polske arbeidstakerne om deres faglige bakgrunn. En tredjedel svarte at de hadde grunnopplæringen i yrkesskoleutdanningen. 18 prosent hadde fått sine fagbrev gjennom lærlingordninger administrert av håndverksforeninger og laug. Rundt 11 prosent var utdannet gjennom videregående teknisk utdanning, mens bare 3 prosent hadde høyere utdanning (utover videregående) (se tabell 3.1). På dette spørsmålet var mulig å gi flere svar, for eksempel at man både hadde grunn- og videregående opplæring eventuelt hadde andre kombinasjoner. Ved å ta høyde for at noen hadde kombinasjoner av utdanning, var det til sammen i underkant av 60 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne som oppga at de var faglærte.³²

For å undersøke om arbeidstakerne faktisk utførte arbeid innenfor sitt fagområde, var det naturlig å spørre om deres arbeid på anleggene var i samsvar med fagutdanning

Tabell 3.1 Andel faglærte, fordelt på utdanningstype, blant de polske arbeidstakerne (flere svar mulig). Prosent (N = 360)

Grunnopplæring i yrkesutdanning	34 %
Videregående fagopplæring	11 %
Høyere utdanning	3 %
Fagbrev gjennom håndverksforeninger/laug	18 %

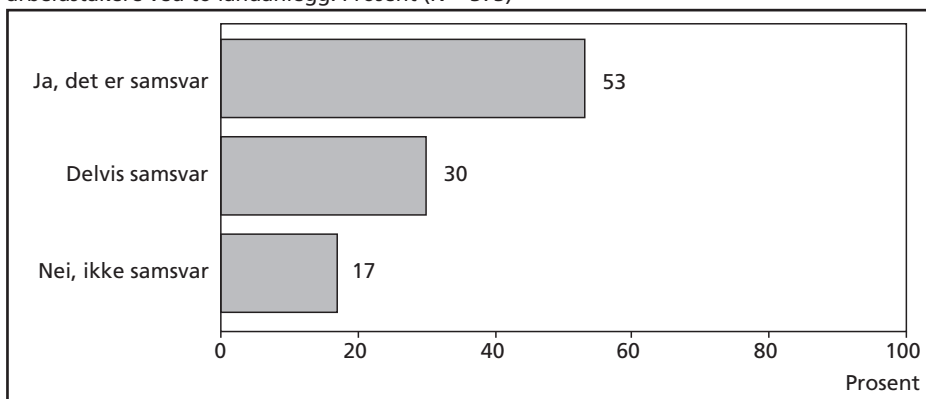
³² Den ikke-polske gruppen er også inkludert i disse tallene. De fikk selvfølgelig ikke spørsmål om det polske systemet, men ble bedt om å oppgi om de var faglærte eller ufaglærte. Samtlige i denne gruppen svarte at de var faglærte.

og/eller tidligere arbeidserfaring. Drøyt halvparten (53 prosent) av de polske arbeidstakerne svarte at jobben på anleggene var i samsvar med utdanning og/eller tidligere arbeidserfaring. 30 prosent sa at dette delvis var tilfelle, mens 17 prosent svarte at deres utdanning eller yrkeserfaring ikke var i samsvar med nåværende arbeid. Da vi så på de som selv oppga at de var faglærte, var det en noe høyere andel – 61 prosent – som sa at jobben var i samsvar med utdanning og bakgrunn (les mer om faglærte/ufaglærte og avlønning i kapittel 4).

Nesten halve arbeidsstokken jobber altså bare delvis eller ikke med det de er kvalifiserte for, enten gjennom utdanning eller arbeidserfaring. En viktig forklaring er antakelig at den rekordhøye etterspørselen etter arbeidskraft også har fått konsekvenser for petroleumsanleggene. Omfanget av østeuropeisk arbeidskraft på petroleumsanleggene var, ifølge våre informanter, mye høyere enn man hadde forestilt seg på forhånd. Dette førte til at utvelgelsen ikke blir god nok. Man har verken tid eller anledning til å vurdere arbeidstakerne slik man ellers ville ha gjort. I tillegg har arbeidsmarkedene i avsenderlandene gradvis blitt tappet for den beste arbeidskraften. Dette har blant annet gitt seg utslag i at noen polske arbeidstakere er blitt sendt hjem igjen på grunn av manglende kompetanse.

De norske bedriftene oppga også at de hadde problemer med å skjønne det polske systemet. De polske fagarbeiderne kan skaffe seg et engelsk tilleggsdokument til fagopplæringsdiplomet som gir detaljerte opplysninger om opplæringen (Eldring og Trevena, 2007). Vi fikk opplyst at polakkene i mange tilfeller ikke hadde tilstrekkelig dokumentasjon. En del av de norske bedriftene pekte også på at polakkenes teoretiske grunnlag ikke var godt nok for den jobben som skulle utføres på anleggene. Noen bedrifter opplyste at de ikke sjekket om arbeidstakerne hadde fagbrev, men at kvalifikasjonene deres ble testet når de kom til anlegget. Spesielle yrkesgrupper, som elektrikere, vurderes ikke av bedriftene, men må få sin godkjenning fra Direktoratet for

Figur 3.2 Samsvar mellom utdanning/yrkesbakgrunn og nåværende jobb blant østeuropeiske arbeidstakere ved to landanlegg. Prosent (N = 373)



samfunnssikkerhet og beredskap (DSB). En representant for en tysk underentreprenør hadde en ganske avslappet holdning til formell utdanning:

«Vi bruker polakker fordi vi ikke finner nok tyskere. I Tyskland må man gå på skole i tre år og gjennomføre en test. I Polen kan de isolering godt og trenger ikke formell utdanning.»

For å oppsummere så virket bedriftene opptatt av om arbeidstakerne kunne utføre jobben, men var samtidig lite opptatt av å finne ut om de østeuropeiske arbeidstakerne hadde fagbrev eller ikke.

3.3 Tilknytningsformer og ansettelsesforhold

I utgangspunktet innebar EU/EØS-utvidelsen at de nye landene ble fullverdige medlemmer av det indre markedet, med fri flyt av varer, tjenester, arbeid og kapital. Frykt for stor arbeidsinnvandring og sterk lavlønnskonkurranse førte imidlertid til at en rekke «gamle» EU/EØS-land – deriblant Norge – innførte overgangsordninger for den frie flyten av arbeidskraft fra de åtte østeuropeiske medlemslandene.³³ Overgangsordningen krever oppholdstillatelse for arbeidstakere fra de nye EU-landene. Når det gjelder én av de frie frihetene – fri flyt av tjenester – er det ingen overgangsordning. Det betyr eksempelvis at en polsk entreprenør fritt kan ta oppdrag i Norge og bringe med seg sine arbeidstakere (utstasjonerte/utsendte arbeidstakere). Den frie flyten av tjenester omfatter også enmannsfirmaer fra de nye medlemslandene.

Bedriftene har dermed en rekke alternative måter å rekruttere eller bruke arbeidskraft fra de nye EU-landene på:

- 1 De kan ansette arbeidssøkere i egen virksomhet i henhold til de norske overgangsreglene.
- 2 De kan engasjere underentreprenører fra de nye medlemslandene som har med seg egen arbeidskraft på oppdrag i Norge. Disse arbeidstakerne regnes da som utstasjonerte/utsendte arbeidstakere. Her er det ingen krav om norsk lønn, med mindre man inngår en tariffavtale eller er omfattet av et vedtak om allmenngjøring.
- 3 De kan leie inn arbeidskraft. Hvis man leier inn arbeidskraft fra et norsk firma, gjelder overgangsreglene. Hvis man leier inn fra et utenlandsk firma, regnes arbeidstakerne som utstasjonerte/utsendte. Man kan leie inn fra både utleiefirmaer og andre produksjonsfirmaer.

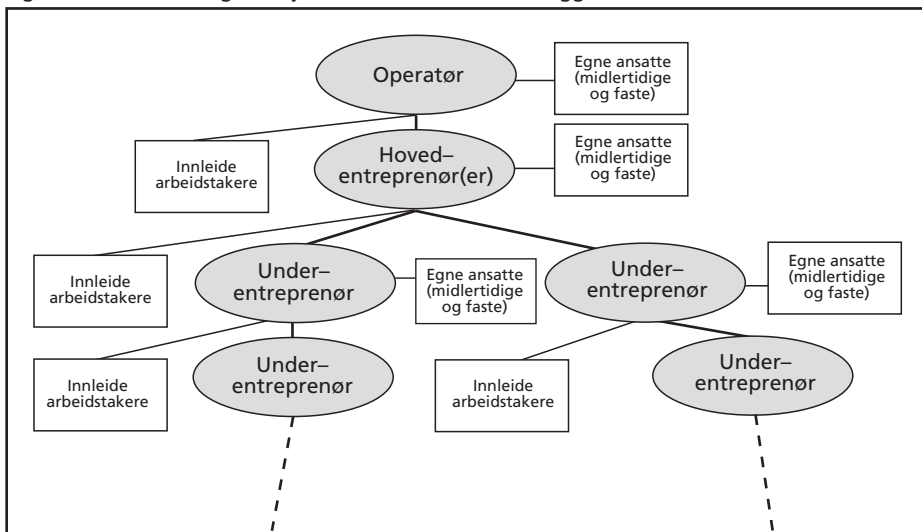
³³ Overgangsordningen løper fram til 2009.

- 4 De kan engasjere enmannsfirma/ selvstendig næringsdrivende / oppdragstakere fra nye medlemsland med fri prisfastsettelse.

Disse ulike formene for bruk av arbeidskraft som er skissert her, er gjenstand for ulikt regelverk når det gjelder lønn, skatt og sosiale utgifter / trygd. Dels er dette nasjonalt regulert, og dels er det en implementering av EU-bestemmelser. For petroleumsanleggene, der allmenngjøring av tariffavtaler er gjort gjeldende, er det lovfestet minstelønn for store grupper ansatte, noe som gjør situasjonen mer oversiktlig.³⁴ Allmenngjøringsforskriftene regulerer også andre grunnleggende vilkår.

Petroleumsanleggene har en byggherre (operatør) og en eller flere hovedentreprenører som har ansvaret for utbyggingen. Operatøren har blant annet egne prosjektledere og medarbeidere på ulike områder (for eksempel byggeledelse og HMS). Operatøren velger så en eller flere hovedentreprenører for å utføre arbeidet. Hovedentreprenøren(e) har både egne ansatte, innleide og underentreprenører. Underentreprenørene kan også ha en kombinasjon av egne ansatte, innleide og underentreprenører og så videre. På større anlegg er det også vanlig å ha en eller flere LO-koordinatorer som samordner fagbevegelsens interesser på anlegget, i samarbeid med de tillitsvalgte i enkeltbedrifter. Disse LO-koordinatorene er gjerne tilknyttet operatøren. Figur 3.3 viser en forenklet versjon av hvordan arbeidet er organisert ved de to petroleumsanleggene på land.

Figur 3.3 Forenklet organisasjonskart for de to landanleggene



³⁴ To personer oppgav at de hadde enmannsfirmaer og er ikke med i dette tallmaterialet fordi de dermed ikke regnes som ansatte.

På de to petroleumsanleggene var de tre første rekrutteringsveiene, nevnt ovenfor, tatt i bruk – det vil si fast ansettelse, bruk av underentreprenører og innleie. Innleie er ifølge våre informanter helt nødvendig fordi prosjektene er tidsavgrensede, fordi det er behov for ulik type arbeidskraft i ulike faser av utbyggingen, og fordi aktivitetsnivået svinger fra periode til periode. På anlegg A hadde hovedentreprenøren bestemt at enmannsfirmaer (det fjerde alternativet ovenfor) ikke skulle brukes, fordi man da lettere kunne miste kontrollen med at reglene ble fulgt. Hvorvidt enmannsfirmaer faktisk ble brukt nedover i kontraktskjeden, kunne ikke hovedentreprenøren si noe sikkert om.

Hovedentreprenøren på anlegg A var også opptatt av å ha kjennskap til underentreprenørene fra før. I takt med et stadig større arbeidskraftbehov har dette vist seg å bli vanskeligere:

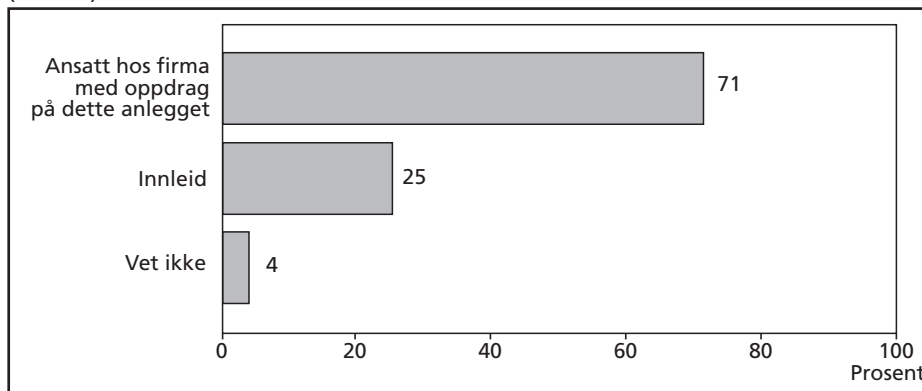
«Å velge de rette firmaene er avgjørende, og en bedre sortering kunne ha vært ønskelig.» (representant for hovedentreprenør)

Det kan være mange hundre bedrifter inne på anleggene samtidig, og det kreves stor årvåkenhet for at hovedentreprenør skal være trygg på at forholdene er tilfredsstillende. En viktig årsak til at operatør/hovedentreprenør gjerne vil ha kjennskap til sine underentreprenører er at det er vanskelig å ha kontroll i mer enn to ledd nedover. For eksempel har underentreprenører som er utvist for brudd på regelverket, dukket opp igjen som underentreprenør til andre firmaer på anlegget. En av hovedentreprenørene var også opptatt av å unngå agentvirksomhet. Det vil si at polske mellommenn, som regel en av arbeidstakerne, opptrer som agenter for mot betaling å skaffe andre jobb i Norge. Denne type aktivitet er blitt avslørt på anlegget, men ikke i stor skala.

Det store flertallet av de østeuropeiske arbeidstakerne (76 prosent) jobber i store firmaer med mer enn 100 ansatte. Dette gjelder både de som er ansatte i norske firmaer, og de som er ansatte i polske firmaer. En naturlig forklaring er at det er flest store firmaer som har oppdrag på anlegg som dette. Tidligere undersøkelser viser også at det er de store bedriftene som i størst grad bruker østeuropeisk arbeidskraft (Dølvik mfl., 2006, Ødegård mfl., 2007, Seip, 2007).

Fra tidligere undersøkelser vet vi at innleie og bruk av underentreprenører er vanlige tilknytningsformer for østeuropeisk arbeidskraft (Dølvik mfl., 2006). Vi vet også at de yrkesgruppene som dominerte på de to anleggene (stillasarbeidere, isolasjonsarbeidere og malere), er de samme gruppene som ellers kommer fra Polen for å ta oppdrag i industribedrifter på land. Forholdet mellom bruk av innleie og hyring av underentreprenører kan derfor variere i takt med byggefasene. På undersøkelsestidspunktet var den dominerende rekrutteringsveien for de østeuropeiske arbeidstakerne ikke overraskende via utenlandske underentreprenører. 71 prosent av arbeidstakerne oppga at de var ansatt i

Figur 3.4 Tilknytningsform for østeuropeiske arbeidstakere ved to petroleumsanlegg. Prosent. (N = 370)



firmaer som utførte arbeid på anlegget, mens 25 prosent var innleide.³⁵ De resterende visste ikke (4 prosent) (se figur 3.4). På anlegg B var det en vesentlig større andel som var innleide (48 prosent), sammenliknet med anlegg A (23 prosent). Blant de innleide var de fleste ansatt i polske eller andre utenlandske firmaer (det vil si utstasjonerte arbeidstakere). I vår undersøkelse var det kun to av østeuropeerne (0,5 prosent) som svarte at de var selvstendig næringsdrivende, altså hadde enmannsfirma.

Det finnes også alternative rekrutteringsveier som vi ikke hadde tatt høyde for i spørreskjemaet. Ifølge en av de polske bedriftsrepresentantene skjedde det ofte at arbeidstakere ble utleid til andre bedrifter på anlegget for å løse akutte arbeidsoppgaver. En slik midlertidig utleie mellom underentreprenørene hadde sammenheng med manglende organisering og dårlig koordinering av byggevirksomheten, mente han. De norske informantene nevner ikke denne alternative måten å løse akutte arbeidskraftsbehov på.

Uavhengig av om arbeidstakeren er tilknyttet en underentreprenør eller et firma som leier ut arbeidskraft, kan vedkommende være fast eller midlertidig ansatt. På anlegg A var om lag halvparten av de østeuropeiske arbeidstakerne midlertidig ansatt, og flertallet av disse hadde polsk arbeidsgiver. Graden av midlertidige ansettelser var høyere på anlegg B, med 74 prosent midlertidig ansatte. Når de to anleggene ses samlet, var andelen midlertidige og fast ansatte ganske lik.³⁶

61 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne³⁷ var ansatt i polske firmaer, og 21 prosent var ansatt i norske firmaer. Resten oppga at arbeidsgiveren var fra andre land

³⁵ I spørreskjemaet har vi ikke skilt mellom innleie fra utleiefirma og innleie fra produksjonsfirma (se vedlegg 1). Innleide arbeidstakere kan derfor være fra begge innleiealternativene.

³⁶ På grunn av at anlegg B var så mye mindre, slår ikke forskjellene ut på totaltallet.

³⁷ Her er bare de som svarte på spørsmålet om arbeidsgivers nasjonalitet, tatt med. To stykker oppga at de var selvstendig næringsdrivende, mens to personer svarte «vet ikke».

Tabell 3.2 Østeuropeiske arbeidstakere etter arbeidsgivers etableringsland og ansettelsesforhold. Prosent. (N = 363)

	Ansatt i polsk firma	Ansatt i norsk firma	Ansatt i firma fra annet land
Fast ansatt	33 %	67 %	53 %
Midlertidig ansatt	65 %	27 %	26 %
Ansatt for oppdrag på dette anlegget	2 %	0	3 %
Vet ikke	0 %	7 %	18 %
Totalt	100 %	100 %	100 %

enn Norge og Polen. Totalt var 50 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne som oppga at de var midlertidig ansatt, mens 43 prosent sa de var fast ansatt.

Et stort flertall av de som var ansatt i norske firmaer, svarte at de var fast ansatt. Det er med andre ord lite bruk av innleie og midlertidig ansettelser hos de norske firmaene. En norsk bedriftsrepresentant forklarte dette med at bedriftene var redde for å bryte regelverket for bruk av utenlandsk arbeidskraft, og at faste ansettelser var den enkleste måten å gjøre det riktig på. Oppdrag på petroleumsanlegg er prestisjefylte, og de fleste bedrifter vil unngå å miste kontrakter på grunn av uryddighet. Bedriftsrepresentantene sier samtidig at man blir nødt å si opp folk når anleggsperioden er over. Den faste ansettelsen er med andre ord i praksis knyttet til oppdraget på anlegget. Et annet norsk selskap, som leier inn de polske arbeidstakerne fra sine polske søsterbedrifter, opplyste at arbeidstakerne er fast ansatt i bedriften i hjemlandet. Derfor er de sikret arbeid også når anleggsperioden i Norge er over.

3.4 Oppsummering

- Det har vært en omfattende bruk av østeuropeisk arbeidskraft ved de to undersøkte petroleumsanleggene på land. Andelen østeuropeiske (i hovedsak polske) arbeidstakere har variert fra 14 til 25 prosent i løpet av 2006 og 2007. På undersøkelsestidspunktet utgjorde de østeuropeiske arbeidstakerne rundt 20 prosent av arbeidsstokken på de to anleggene.
- Den viktigste motivasjonen for bruk av østeuropeisk arbeidskraft var mangel på arbeidskraft.
- Gjennomsnittsalderen på de østeuropeiske arbeidstakerne på de to undersøkte anleggene var 39 år. Aldersspredningen var fra 20 til 61 år.

- Arbeidstakerne hadde kort fartstid i Norge. Over 90 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne på landanleggene kom for første gang i 2006 eller 2007.
- I underkant av 60 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne oppga at de var faglærte. Kun 53 prosent sa at jobben på landanlegget var i samsvar med utdanning og/eller tidligere yrkeserfaring.
- Flertallet av de østeuropeiske arbeidstakerne var ansatt i utenlandske firmaer med oppdrag på anlegget. Halvparten oppga at de var midlertidig ansatt.

4 Lønns- og arbeidsvilkår

Et av hovedformålene med prosjektet var å få kunnskap om lønns- og arbeidsvilkår for østeuropeiske arbeidstakere på petroleumsanleggene på land. Landanleggene var gjenstand for det første allmenngjøringsvedtaket og er dermed de geografiske områdene hvor allmenngjøring har virket lengst. I undersøkelsen kartla vi noen av de mest sentrale kravene som stilles i allmenngjøringsforskriftene og i arbeidsmiljøloven når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår. Dette omfatter krav til lønn, arbeidstid, skriftlig arbeidskontrakt, reiseutgifter og utgifter til kost og losji.

Allmenngjøringsforskriften for landanleggene trådte i kraft 1. desember 2004. Tre år senere, 1. januar 2007, ble forskriften delvis avløst av forskrift om allmenngjøring av byggfagoverenskomsten. Dette innebar at for de ansatte som arbeidet innenfor byggfagoverenskomstens område, ble minstevilkårene noe endret. På undersøkelsestidspunktet, februar til april 2007, var den nye forskriften for byggfag trådt i kraft, men mange av de som arbeidet på anleggene, hadde arbeidet der siden før ikrafttreddelsen. Dette innebar at disse ble ansatt/utstasjonert før den nye forskriften trådte i kraft, noe som kan ha en betydning for hvilke arbeidsvilkår disse har. Disse endringene har liten betydning for våre analyser, men der det kan tenkes at endring i vilkårene kan påvirke resultatene, er dette nevnt.

4.1 Lønn

Lønnsnivå for østeuropeiske ansatte

Ved ikrafttreddelsen av allmenngjøringsforskriften i 2004 ble det innført en minimumslønn for alle ansatte på petroleumsanleggene. Minimumslønnen avhenger av hvilket arbeid den enkelte utfører, og om de er faglærte eller ufaglærte. Fastsatte minstelønnssetninger ble senest justerte som en følge av mellomoppgjøret i 2007. Vår undersøkelse ble gjennomført delvis før og delvis etter lønnsoppgjøret. I analysene forholder vi oss til de satsene som gjaldt før oppgjøret i 2007. De østeuropeiske ansatte utførte arbeid som falt inn under alle de tre overenskomstene som er allmenngjorte for petroleumsanleggene, det vil si byggfagoverenskomsten, verkstedoverenskomsten og overenskomsten for elektrofag. Det var imidlertid så få som arbeidet innenfor elektrofagoverenskomsten, at vi har valgt ikke å presentere tall fra dette området. Der personer er ansatt i

verkstedsbedrifter, men utfører byggfagsoppgaver, skal disse i prinsippet følge verkstedsoverenskomstens bestemmelser. På petroleumsanleggene var det imidlertid stor grad av spesialisering av oppgaver hos de enkelte bedriftene, og de som arbeidet med byggfagsoppgaver, var i hovedsak ansatt i rene byggefirmaer. I de videre analysene vil derfor de som arbeider innenfor byggfagsområdet, i sin helhet bli vurdert etter den allmenngjorte avtalen for byggfag, uavhengig av hvilken bedrift de var ansatt i.

I analysene har vi skilt mellom lønn for faglærte arbeidere og lønn for ufaglærte arbeidere ved anlegget. Skillet er gjort på bakgrunn av de opplysningene respondentene selv har gitt på spørsmålene om de er faglærte eller ufaglærte (se kapittel 3), og gruppen faglærte inkluderer de som har svart at de er faglærte i hjemlandet og arbeider med tilsvarende oppgaver på anlegget. Vi vet imidlertid ikke om de som oppgir å være faglærte, faktisk er det. Personer som svarte at arbeidsoppgavene på anlegget var *delvis* i samsvar med den utdannelsen de hadde, har i analysen blitt definert som ufaglærte.

Byggfag

Innenfor byggfag var følgende satser allmenngjorte fram til mellomoppgjøret 2007:

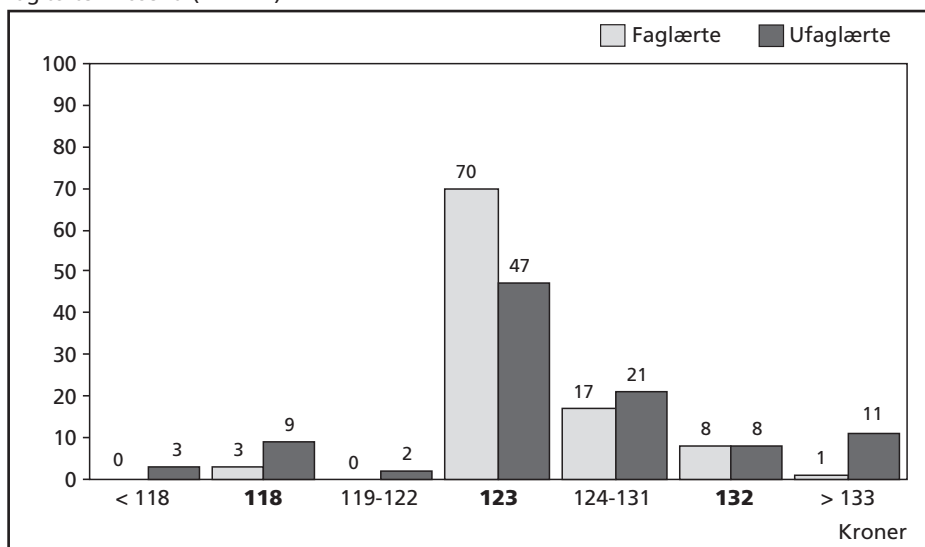
Faglærte: kr 132,25

Ufaglærte med minst ett års bransjeerfaring: kr 123

Ufaglærte: kr 118

Undersøkelsen viste at det var små forskjeller i lønningene mellom faglærte og ufaglærte. En noe større andel av de faglærte ligger på satsen 123 kr, noe som tilsvarer ufaglært

Figur 4.1 Timelønn for østeuropeiske arbeidstakere som arbeider innenfor bygg, ufaglærte og faglærte. Prosent. (N = 274)



med minst ett års bransjeerfaring. Av de ufaglærte var det kun 3 prosent som sa at de tjente under 118 kr per time. Antallet var så lite at vi kan ikke utelukke at det skyldes tilfeldigheter. Hovedfunnet var at de aller fleste av de ufaglærte hadde lønn i tråd med den allmenngjorte minstelønningen.

Når det gjelder faglærte, er imidlertid bildet et annet. Kun 9 prosent var lønnet på minstelønnsatsen for faglærte. Dette kan ha sammenheng med at få av de østeuropeiske arbeiderne som blir ansatt i norske selskaper, blir godkjent som fagarbeidere. Etter allmenngjøringsforskriften for byggfag skal den som har godkjent fag- eller svennebrev eller *tilsvarende kompetanse som formelt kan likestilles med fag- eller svennebrev*, anses som faglært. I praksis blir fagkompetanse fra land som Polen sjelden godkjent som tilsvarende norsk fagbrev. Dette blir ofte begrunnet i at det teoretiske grunnlaget fra hjemlandet er for dårlig, og at disse dermed ikke oppfyller kravene til godkjennelse. Det er dermed vanskelig for ansatte med fagutdannelse fra østeuropeiske land å få uttelling for fagkunnskapen i lønssammenheng. Skillet mellom faglærte og ufaglærte, som Tariffnemnda ved allmenngjøringsvedtaket har forskriftfestet når det gjelder lønn, har dermed liten praktisk betydning på petroleumsanleggene. Noen av bedriftene på anleggene gjennomfører imidlertid egne tester, hvor de ansatte kan dokumentere sin kompetanse og dermed bli vurdert som faglærte. Dataene fra spørreundersøkelsen tyder imidlertid på at dette ikke omfattet mange.

De aller fleste av de østeuropeiske arbeidstakerne var betalt flatt på en av de satsene som allmenngjøringsforskriften fastsetter, kr 118, kr 123 eller kr 132. Dette indikerer at allmenngjøringsforskriften i praksis er normgivende for lønnsfastsettelsen. Vi vet imidlertid ikke hvor normgivende tariffavtalens bestemmelser er i bedrifter uten tariffavtaler i en situasjon der minstelønnsatsene ikke er allmenngjorte. Det kan tenkes at lønnsnivået ville blitt påvirket av tariffavtalene uavhengig av vedtaket. Operatørene på anleggene har imidlertid som følge av allmenngjøringsforskriften kontraktfestet at underleverandørene skal betale minstelønn til sine ansatte. Ulike aktører har også fokusert mye på dette området. Disse to forholdene har trolig ført til at flere er klar over at det finnes en minstelønn, og opptrer i henhold til dette. Dette kan forklare at få lå under og få lå over minstelønnsatsen på petroleumsanleggene.

Verkstedoverenskomsten

Det er noen forskjeller mellom de bestemmelsene som er allmenngjorte for personer som arbeider innenfor byggfagoverenskomstens omfangsområde, og de som arbeider innenfor verkstedoverenskomstens omfangsområde. Arbeidstakere som jobber i henhold til den allmenngjorte verkstedoverenskomsten, har krav på et eget borteboertillegg. Innenfor byggfag er ulempen med å bo borte allerede kompensert for i minstelønnsatsene. I utvalget vårt var det få personer som hørte til verkstedoverenskomstens omfangsområde, og vi har derfor valgt å presentere svarene i faktiske tall.

Tabell 4.1 Lovfestet minimumslønn per 28.02.07 for østeuropeiske ansatte innenfor verkstedsoverenskomstens område. Kroner per time. Faglærte og ufaglærte

	Minstelønn	Minstelønn inkludert borteboertillegg
Faglærte	Kr 117,00	Kr 140,40
Ufaglærte	Kr 111,56	Kr 133,97

Tabell 4.2 Timelønn for østeuropeiske ansatte innenfor verkstedsoverenskomstens område. Faglærte og ufaglærte. Antall

	Under 133 kroner	140 kroner	141 kroner og mer	Total
Faglærte	4	4	8	16
Ufaglærte	6	4	1	11
Totalt	10	8	9	27

Totalt er det tolv personer av de som oppgir at de er faglærte, som har lønn i henhold til minimumssatsen eller over. Fire personer sier at de tjener under minstelønssatsen. For de ufaglærte er det fem personer som har oppgitt å tjene over minstelønssatsen, og seks personer som tjener under. Et flertall i gruppen som tjener under minstelønssatsen, både blant de faglærte og blant de ufaglærte, oppga at de hadde en lønn på 123 kroner per time. Det tilsvarer minimumssatsen for en bygningsarbeider med ett års erfaring. Dette tyder på at det til en viss grad ikke ble skilt mellom arbeidsoppgaver, men at avlønningene fulgte den mest utbredte lønsskalaen – minstelønn for byggfag.

I allmenngjøringsforskriften for petroleumsanleggene er det i § 9 sagt at arbeidstakere på grunnlag av dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold skal betales et tillegg til den minstelønnen som forskriften fastsetter. Denne bestemmelsen gjaldt også for de ansatte innen bygg, men ble ikke videreført da byggfagoverenskomsten ble allmenngjort for hele landet (fra 1. januar 2007).³⁸ For de som arbeider innenfor verkstedsoverenskomsten, har totalt 13 stykker lønn som er høyere enn minstelønssatsene. Dette kan være et tegn på at det gis personlige tillegg i tråd med forskriften § 9, men utvalget er for lite til å trekke noen sikre konklusjoner på dette området.

Etterleves allmenngjøringsforskriftene?

For hele utvalget av østeuropeiske arbeidstakere var hovedinntrykket at de fleste ble lønnet i tråd med allmenngjøringsforskriftenes bestemmelser for ufaglærte i byggfago-

³⁸ Der arbeidstakere innenfor byggfagoverenskomstens område ble ansatt/utstasjonert før ikrafttreddelsen av allmenngjøringsvedtaket for byggfag over hele landet (1. januar 2007), burde lønningene reflektere personlige tillegg som tilsvarer det som er regulert i allmenngjøringsforskriften for petroleumsanleggene § 9. Som tidligere nevnt ligger imidlertid de fleste flatt på minstelønssatsene, noe som kan tyde på at et § 9-tillegg ikke har blitt gitt på dette området.

verenskomsten. Få av de som oppga å være faglærte, ble imidlertid lønnet i henhold til lønssatsen for faglærte. Av de som falt inn under verkstedsoverenskomstens område, er bildet mer blandet. De østeuropeiske arbeidstakerne på dette området ligger i mindre grad enn arbeidstakerne innenfor byggfagoverenskomsten flatt på minstelønssatsene, og det synes som om disse ansatte enten lønnes over eller under minstelønssatsene. De som lønnes under, lønnes gjerne på satsene for ansatte i byggfag.

Flere av de informantene vi intervjuet, ga uttrykk for at det er vanskelig å ha kontroll med lønningene nedover i leverandørkjeden. Av de utenlandske arbeidsgiverne ble det opplyst at mange av de andre bedriftene ikke betalte minstelønnen. Det var imidlertid ingen som selv innrømte å betale mindre enn det forskriftene fastsetter. Det er derfor vanskelig å vite hvor mye vekt man skal tillegge disse utsagnene. Vi fikk også høre om enkelttilfeller om underbetaling, doble lønsslipper og doble eller tredoble arbeidskontrakter og krav om tilbakebetaling av deler av lønnen når de kom tilbake til hjemlandet. Hvor utbredt disse problemene eventuelt er, har vi lite grunnlag for å si noe om.

Et viktig forbehold – og spesielt sett ut fra disse utsagnene – er om de østeuropeiske arbeidstakerne har svart ærlig på spørsmålet om lønn i spørreundersøkelsen. Som nevnt i kapittel 1 hadde vi ikke til enhver tid kontroll over spørreskjemaene, og vi vet ikke i hvilken grad de enkelte har blitt instruert ved utfyllingen. Noen kan også ha valgt å fylle ut uriktig sats for ikke å risikere at selskapet mister oppdraget på anlegget, eller de kan ha tvilt på undersøkelsen faktisk var anonym. Vi tror imidlertid at utfyllingen i hovedsak representerer et korrekt bilde. Dette henger sammen med at få av respondentene visste hva minstelønnen faktisk er (se nedenfor), og at de dermed hadde liten mulighet for å treffe så korrekt på minstelønnen som det svarene tyder på. Dette utelukker imidlertid ikke at enkelte ansatte kan ha blitt instruert i utfyllingene, eller at det foreligger avtaler om tilbakebetaling av lønn. Undersøkelsen gir dessuten bare et bilde av hvordan situasjonen var på det tidspunktet vi gjennomførte undersøkelsen, og blant de som valgte å svare på spørreskjemaet. Dette utelukker derfor ikke at bildet så annerledes ut på et annet tidspunkt eller blant andre arbeidstakere.

Forskjeller mellom norske og østeuropeiske arbeidstakere

Til tross for at de aller fleste østeuropeiske arbeidstakerne lønnes på eller over minstelønssatsene, viser både spørreundersøkelsene og intervjuene at det som regel er forskjell mellom hva de norske og østeuropeiske arbeidstakerne tjener. Dette henger sammen med at den norske gjennomsnittslønnen ligger langt over tariffavtalenes minstelønnsatser og dermed det som de utenlandske arbeidstakerne er sikret gjennom lovverket. Det var imidlertid få tegn på lønnsdiskriminering mellom ansatte i samme bedrift. Forskjellene kommer imidlertid fram dersom vi sammenlikner ansatte i ulike bedrifter. I bedrifter etablert i utlandet er det mer utbredt med minstelønn for østeuropeiske arbeidstakere enn i de norske.

Utenlandske bedrifter lønner ofte på minstelønn også selv om bedriftene er bundet av norsk tariffavtale. Systemet med tariffavtaler og lokale forhandlinger er lite kjent blant de østeuropeiske arbeidstakerne. Selv om bedriften har norsk tariffavtale, er inntrykket at de ansatte mangler kunnskap om avtaleverket og i liten grad klarer å håndtere de oppgavene som i avtalene er lagt til de lokale parter. Dette innebærer at utenlandske arbeidstakere ikke klarer å framforhandle tillegg ut over minstelønnen. I enkelte bedrifter er dette løst ved at norske fagforeningsrepresentanter har brukt mye ressurser på opplæring og oppfølging av de tillitsvalgte i utenlandske virksomheter. I de bedriftene hvor fagforeningene ikke har ytt slik bistand, finnes det ikke lokale særavtaler.

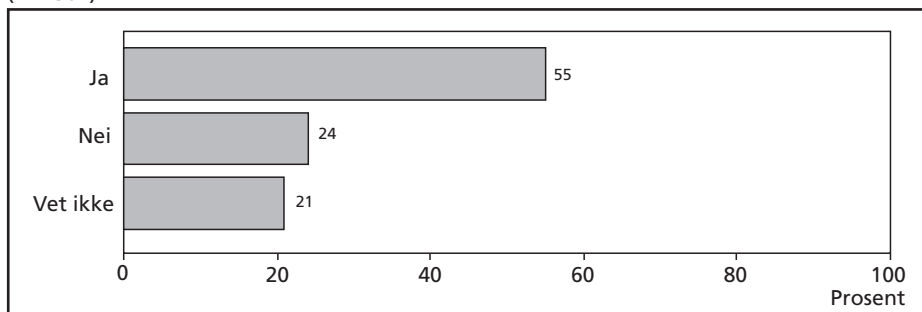
Et eksempel på dette er avtaler om ulike arbeidstidsordninger. De fleste nordmenn følger en ordning som kalles for 14/21-ordningen, mens de utenlandske selskapene i hovedsak følger andre ordninger. I 14/21-ordningen er det innbakt en lønnskompensasjon ved at de ansatte arbeider færre timer per uke på denne ordningen enn på andre ordninger og dermed får en høyere timebetaling. En tilsvarende timereduksjon finnes ikke i avtalene som dekker andre typer arbeidstidsordninger.

Det er likevel ingen utbredt følelse blant østeuropeerne at de tjener mindre enn norske kolleger. Bare 19 prosent er helt eller delvis enig i at nordmenn tjener mer enn dem, og 49 prosent er helt eller delvis uenig i den påstanden. Dette kan komme av at kjennskapet til at det eksisterer en minstelønn gir et inntrykk av at man er betalt på samme nivå, og også at kontakten mellom norske og østeuropeiske ansatte er liten (se mer om dette i kapitlene 5 og 7).

Kjennskap til minstelønn blant østeuropeiske arbeidstakere

En grunnleggende forutsetning for å ivareta sine rettigheter er at den enkelte vet hva han har krav på. Vi stilte derfor spørsmål om de østeuropeiske ansatte har kjennskap til at det finnes bestemmelser om minstelønn, og hva denne minstelønnen utgjør. På ett av anleggene som var med i undersøkelsen, fikk arbeidstakerne informasjon om

Figur 4.2 Andel østeuropeiske arbeidstakere som har kjennskap til minstelønn. Prosent. (N = 362)



minstelønn på det obligatoriske introduksjonskurset. Forskriftene ble oversatt til relevante språk, herunder polsk, og de ansatte måtte signere på at de kjente til innholdet i forskriftene. På begge anleggene ble informasjon spredt gjennom andre kanaler, som for eksempel oppdragsgiver, tillitsvalgte, LO-koordinatorer og tolker.

55 prosent hadde hørt om minstelønn, mens henholdsvis 24 og 21 prosent svarte at de ikke hadde hørt om denne eller visste ikke. Intervjuer med tillitsvalgte i norske bedrifter tyder på at kjennskapen til minstelønn er dårligere blant de østeuropeiske ansatte enn blant de norske. Dette kan henge sammen med at minstelønn har vært debattert i norsk massemedia over lang tid og har vært en svært aktuell sak i mange fagforeninger. Majoriteten av østeuropeerne som var med i undersøkelsen, hadde vært i Norge i kort tid, noe som er en naturlig forklaring på at kjennskapen til minstelønnsbestemmelsene er lavere enn blant de norske. I en undersøkelse gjort blant polske bygningsarbeidere i Oslo-området svarte 60 prosent at de visste at det fantes en minimumslønn (Friberg og Tyldum, 2007). Dette viser at det ikke er store forskjeller i kjennskapen blant østeuropeiske bygningsarbeidere på petroleumsanleggene og bygningsarbeidere på byggeplasser i Oslo-området.

På det anlegget hvor de ansatte måtte signere på at de hadde kjennskap til minstelønn, var det kun 52 prosent som svarte at de faktisk hadde det. Dette kan tyde på at verdien av en slik signering er begrenset fordi informasjonen likevel ikke har nådd fram.

Selv om over halvparten kjente til at minstelønn fantes, var det få som visste hva minstelønnen faktisk var.

Mens 147 av 284 ansatte innenfor byggfag svarte at de visste at det fantes en minimumslønn, var det kun 91 ansatte som svarte på hva minstelønnssatsen faktisk var. Av disse var det 44 personer som oppga en av de allmenngjorte minstelønnssatsene innenfor bygg, mens de andre oppga satser som lå i området rundt disse satsene. At kun 52 prosent innenfor byggfag kjente til at det finnes en lovfestet minstelønn, og at kun 32 prosent sier at de vet at minstelønnen er på det nivå som forskriftene fast-

Tabell 4.3 Hvis du har hørt om minstelønn, vet du hva den er (brutto)? Østeuropeiske ansatte innenfor byggfag. Antall

Under 118 kroner	1
118 kroner	24
119-122 kroner	7
123 kroner	12
124-131 kroner	29
132 kroner	8
133 kroner og mer	10
Totalt	91

setter, tyder på at kunnskapen om minstelønn er dårlig blant de østeuropeiske ansatte på anleggene.

Lønnsslipper

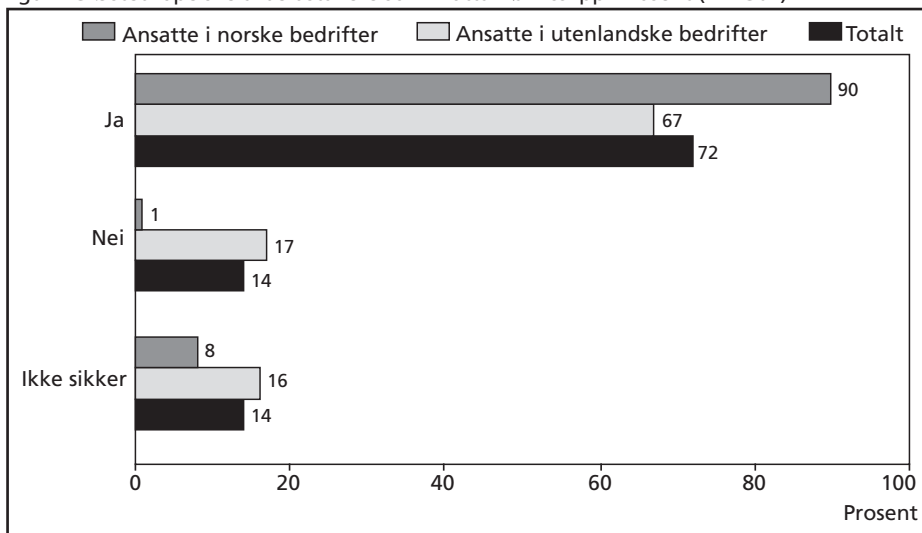
Etter arbeidsmiljøloven § 14-15 (5) har den ansatte krav på en lønnsoppgave som viser hvordan lønn, feriepenger og eventuelle trekk er beregnet.³⁹ Vi spurte arbeidstakerne om de mottok slike lønnsslipper.

Av de spurte svarte totalt 14 prosent at de ikke fikk lønnsslipper. Tilsvarende andel svarte at de ikke var sikre på om de fikk lønnsslipper. For denne gruppen vil det dermed være vanskelig å kontrollere om den lønnen de får utbetalt, er i tråd med arbeidsavtalen. At lønnsslipper ikke finnes kan dessuten gjøre kontrollarbeidet for operatøren/hoved-entreprenøren og tilsynsmyndighetene vanskeligere.

Figur 4.3 viser også at det i hovedsak er de ansatte i utenlandske selskaper som sier de ikke mottar lønnsslipper. 17 prosent av disse sier de ikke får lønnsslipper, mens 16 prosent er usikre. Bakgrunnen for at disse tallene er høyere blant de utenlandske selskapene, kan være at det tilsynelatende ikke er utbredt med lønnsslipper i for eksempel Polen. Flere informanter har gitt uttrykk for at polske selskaper som har kommet til Norge, ikke har hatt systemer for å gi ut lønnsslipper.

Vi spurte også om hvilket språk de fikk lønnsslippene på. Lønnsslippene bør være utformet på en måte som gjør at arbeidstaker kan holde oversikt og kontroll med at

Figur 4.3 Østeuropeiske arbeidstakere som mottar lønnsslipp. Prosent (N = 364)



³⁹ Denne regelen gjelder også for bedrifter som utstasjonerer ansatte til Norge.

han får riktig utbetalt lønn (Fougner og Holo, 2006). Dette vil ikke være tilfelle dersom lønnslippene er utformet på et språk som den ansatte ikke forstår. I likhet med arbeidskontraktene (se nedenfor) varierer det hvilket språk lønnslippene er utformet på, og skillet synes her å følge selskapets nasjonalitet.

Totalt oppgir 40 prosent at de får lønnslippen på sitt eget språk, mens 27 prosent sier at de får lønnslippen på norsk. Ser vi kun på de som er ansatt i norske selskaper, sier kun 3 prosent at de har fått lønnslippen på sitt eget språk, mens 97 prosent oppgir å ha fått den på norsk. Samtidig vet vi at de aller fleste av østeuropeerne verken snakker norsk eller et annet skandinavisk språk (se kapittel 5). Dette innebærer at østeuropeere som er ansatt i norske selskaper, vil kunne ha problemer med å kontrollere om det som faktisk blir utbetalt, er i tråd med arbeidsavtalen, og dermed er det vanskeligere å påpeke eventuelle fravik.

4.2 Arbeidstid

Arbeidstidsordninger

De aller fleste av arbeidstakerne på petroleumsanleggene bor ikke i daglig pendleravstand til anlegget, og arbeider derfor i all hovedsak i rotasjonsordninger. Med dette menes at de arbeider i en bestemt periode for deretter å ha fri en periode hvor de kan reise hjem. Det finnes mange ulike rotasjonsordninger. Disse varierer med hvor mange dager de ansatte arbeider i strekk, hvor mange timer de arbeider per dag og dager per uke, og hvor lange friperioder de har.

Arbeidsmiljøloven setter opp grenser for hvor mange timer en arbeidstaker maksimalt kan arbeide i en gitt periode. Det stilles også krav til hvor lange perioder (daglig og ukentlig) som skal være arbeidsfrie (hvileperioder). I tariffavtalene finnes det også bestemmelser om hvor mange timer en arbeidstaker kan arbeide. Grensene i tariffavtalene er lavere enn de grensene loven fastsetter. Mens hovedregelen etter arbeidsmiljøloven er at en arbeidstaker kan arbeide opptil 40 timer per uke, sier tariffavtalene at maksimal arbeidstid per uke er 37,5 timer. I allmenngjøringsforskriften for petroleumsanleggene er det også fastsatt en lavere maksimumsgrense enn det som ligger i arbeidsmiljøloven. Allmenngjøringsforskriftens grense tilsvarer den som finnes i tariffavtalene. Denne reduserte maksimumsgrensen ble imidlertid ikke tatt med i vedtaket om allmenngjøring av byggfagoverenskomsten for hele landet (gjeldende fra 1. januar 2007.) Dermed gjelder arbeidsmiljølovens bestemmelser for de som arbeider innenfor byggfagoverenskomstens omfangsområde. Dette omfatter hoveddelen av de østeuropeiske ansatte på anleggene. For de øvrige arbeidstakerne gjelder de reduserte arbeidstidsgrensene som ble fastsatt ved allmenngjøring av verkstedsoverenskomsten og overenskomst for elektrofag.

Både lovens og tariffavtalens hovedregel for hva som er maksimal arbeidstid, kan imidlertid fravikes. Etter arbeidsmiljøloven § 10-12 har både Petroleumstilsynet og fagforeninger med over 10 000 medlemmer anledning til å fravike lovens rammebestemmelser om arbeidstid, dersom nærmere vilkår er oppfylt. Petroleumstilsynet kan fravike bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidsfri og søndagsarbeid. Forutsetningen er at det er lang avstand mellom arbeidstakernes bosted og arbeidssted. Fagforeningenes adgang til å tillate fravik er videre enn tilsynets adgang og omfatter i utgangspunktet de fleste av lovens bestemmelser om arbeidstid. Forutsetningen er at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige belastninger, og at unntakene er fastsatt i tariffavtale. Dersom det er inngått tariffavtale ved den enkelte bedrift og et flertall av de ansatte er bundet av avtalen, kan avtalens bestemmelser om arbeidstid dessuten gjøres gjeldende for alle ansatte i bedriften.⁴⁰

Forskjellen mellom tilsynet og fagforeningene i adgangen til å gjøre unntak fra lovens hovedregel gjør at fagforeningene kan godkjenne andre arbeidstidsordninger enn det Petroleumstilsynet har mulighet for. Dette skjer også i praksis. LO har godkjent arbeidstidsordninger hvor de ansatte arbeider 14 dager og har 21 dager fri (14/21-ordning). Ordningen innebærer at de ansatte arbeider 12 timer daglig og 7 dager per uke i den tiden de er på anlegget. Petroleumstilsynet har på sin side ikke anledning til å godkjenne en slik ordning, fordi denne vil gå ut over de fullmakter lovgiver har delegert til tilsynet.

For de bedriftene som ikke er bundet av tariffavtale som gir adgang til å fravike arbeidsmiljøloven, må rotasjonsordninger som går ut over lovens hovedregel, godkjennes av Petroleumstilsynet. Dette gjelder også bedrifter med tariffavtaler, men der flertallet ikke er organisert. Ordningene for de uorganiserte arbeidstakerne må i slike tilfeller godkjennes av tilsynet. Petroleumstilsynet kan ikke godkjenne arbeidstidsordninger som har like lang arbeidstid og like kort hviletid som det LO har mulighet for. Vanlige ordninger på de undersøkte anleggene, godkjent av Petroleumstilsynet, er at ansatte jobber på anlegget i 28 dager og har fri 14 dager (28/14-ordning) eller har fri 7 dager (28/7-ordning). Noen arbeider også 12 dager på og har 9 dager fri (12/9-ordning).

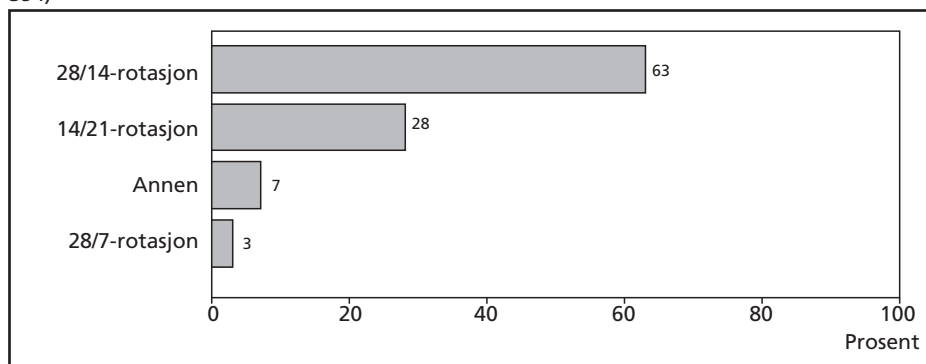
Enkelte arbeidstidsordninger er mest utbredt blant norske arbeidstakere, mens andre er utbredt blant de østeuropeiske. Den vanligste arbeidstidsordningen blant de østeuropeiske ansatte er 28/14-ordningen. 63 prosent av de ansatte gikk på denne ordningen, mens 28 prosent fulgte 14/21-ordningen. Skillelinjene mellom hvem som arbeidet 14/21, og hvem som arbeidet 28/14 eller 28/7, fulgte som regel arbeidstakernes nasjonalitet. På grunn av krav til norsk tariffavtale for å kunne bruke 14/21-ordningen, var det flest norske bedrifter som gjennomførte denne ordningen. De østeuropeiske

⁴⁰ Adgangen til å utvide avtalen til å gjelde alle arbeidstakere gjelder ikke alle arbeidstidsbestemmelsene, men bestemmelser om gjennomsnittsberegning, overtid, arbeidsfrie perioder, søndagsarbeid og nattarbeid.

Tabell 4.4 Oversikt over de mest vanlige arbeidstidsordningene på de landbaserte petroleumsanleggene i Norge

Arbeidstids- ordninger Rotasjons- ordninger	Dager på anlegget	Dager hjemme	Godkjennes av	Daglig arbeidstid inkl. pauser	Merknader
28/14	28	14	Petroleums- tilsynet	11 timer	Fri søndag, kortere arbeidstid lørdag
28/7	28	7	Petroleums- tilsynet	10,5 timer	Fri søndag, kortere arbeidstid lørdag
14/21	14	21	LO	12 timer	
12/9	12	9	Petroleums- tilsynet	10,5 timer	Fri søndag, kortere arbeidstid lørdag

Figur 4.4. Antall østeuropeiske ansatte som følger ulike arbeidstidsordninger. Prosent (N = 354)



bedriftene brukte 28/7 eller 28/14. Dette innebærer at det i hovedsak kun var østeuropeere som var ansatt i norske selskaper, som fulgte 14/21-ordningen.

Blant arbeidsgiverne i de østeuropeiske selskapene var det flere som ga uttrykk for at rotasjonsordninger var noe nytt for dem. Fra tidligere oppdrag var de vant med at de ansatte var på anlegget så lenge prosjektet varte, med unntak for ferier. Dette gjaldt enten prosjektene fant sted i østeuropeiske eller i vesteuropeiske land. I intervjuene ble det også gitt uttrykk for at kravet til friperioder skapte problemer for dem. Dette ble begrunnet med at de mistet kontinuitet i arbeidet ved at andre måtte ta over arbeidsoppgaver der den forrige slapp. Bedriftene fikk dermed problemer med å holde avtalte tidsfrister. Det var dessuten problematisk at rotasjonsordningene førte til at de måtte ha flere folk ansatt enn de normalt ville hatt, for å kunne dekke opp når andre hadde fri. I tillegg ble utgiftene høyere enn forutsatt på grunn av reisekostnader. Konsekvensen var at virksomheter som ikke var kjent med rotasjonsordninger i anbudsrunden, og som dermed ikke hadde tatt høyde for dette i anbudet sitt, kunne få problemer med å levere

oppdraget innenfor tidsfristen. Dette er forhold som kan øke presset på de ansatte for å arbeide raskere, noe som igjen kan gå ut over kvalitet og sikkerhet.

Ulike arbeidstidsordninger betyr også at personer som jobber side om side, kan arbeide i ulike rotasjoner. Hovedinntrykket er at dette i seg selv ikke skapte nevneverdige problemer. Enkelte arbeidsgivere opplevde imidlertid at forskjellene både krevde mer ressurser til administrasjon og at det kunne få konsekvenser for effektiviteten. Arbeidslag sammensatt av ulike yrkesgrupper på ulike arbeidstidsordninger fikk mindre fellestid enn om alle hadde vært på samme ordningen. Der enkelte på teamet arbeidet ti timer per dag og andre tolv timer per dag ville deler av arbeidsdagen ikke kunne utnyttes fullt ut med hele teamet.

En annen konsekvens av ulike ordninger er at personer som bor på samme camp, har fri på ulike tidspunkt. Mens noen arbeider full dag både lørdag og søndag, har andre kortere dag lørdag og fri på søndag. Med fri søndag ligger forholdene bedre til rette for sosiale aktiviteter lørdag kveld, og dette kan medføre at hvilen for de som skal på jobb søndag, blir forstyrret. Når det gjelder øvrige HMS-konsekvenser av arbeidstidsordningene, er disse behandlet i kapittel 5.

Ved at bedrifter med tariffavtale og over 50 prosent organisasjonsgrad kan gå inn på arbeidstidsordninger som ikke andre bedrifter kan, kan det oppstå press på at de ansatte skal organisere seg. Presset kan komme fra både arbeidsgiver og kolleger. Arbeidsgiver vil som regel ønske at alle ansatte arbeider på samme arbeidstidsordning, siden dette er enklere å administrere. Kolleger kan foretrekke 14/21-ordningen og dermed ønske at flest mulig organiserer seg slik at bedriften kan gjennomføre denne arbeidstidsordningen. Dette kan føre til at det i realiteten ikke framstår som noe valg om man vil være organisert eller ikke, noe som av en norsk ansatt uttrykkes slik:

«Har vi noe valg? I vår bedrift må alle være organiserte. Det er en del av ansettelsesbetingelsene.» (ansatt i norsk bedrift)

Dette viser seg også klart blant de østeuropeiske ansatte. Som vi så over, var det 28 prosent av østeuropeerne som sa at de arbeidet på 14/21-ordningen. Av disse oppga 86 prosent å være organisert i en norsk fagforening. Til sammenlikning var det kun 26 prosent av alle østeuropeerne som sa at de var organiserte. Sammenhengen mellom arbeidstidsordning og organisasjonsgrad er dermed sterk. Noen vil hevde at en slik konsekvens av det tosporede systemet for godkjenning av arbeidstidsordninger er uheldig, og det kan stilles spørsmål ved om ordningen direkte bidrar til brudd på den negative organisasjonsfriheten, det vil si at den enkelte selv kan velge å være uorganisert.

Hovedinntrykket blant de norske informantene var at 14/21-ordningen ble oppfattet som den klart mest attraktive arbeidstidsordningen. Ordningen innebærer også at det i gjennomsnitt arbeides færre timer per uke enn det gjøres på andre arbeidstidsordninger, som for eksempel 28/14-ordningen. Vi spurte østeuropeerne om de mente at nordmenn arbeidet færre timer enn det de selv gjorde. Totalt hadde 28 prosent av de

som deltok i undersøkelsen, inntrykk av at norske kolleger arbeidet færre timer enn det de selv gjorde. Dette ser imidlertid ikke ut til å ha en sammenheng med at de gikk på andre arbeidstidsordninger enn nordmenn. Andelen som svarte at de arbeidet mer enn nordmenn, var høyere blant de som gikk på samme arbeidstidsordning som de norske, enn de som gikk på 28/14-ordningen. Blant de som arbeidet 14/21-rotasjon, sa hele 52 prosent at nordmenn jobbet mindre enn dem, mens det samme gjaldt 28 prosent av de som arbeidet på 28/14-rotasjon. Dette kan ha en sammenheng med at de som arbeidet 14/21, i større grad arbeidet side om side med nordmenn og dermed kan ha en annen opplevelse av hvor mye den enkelte arbeider. Arbeidstakere på 28/14-rotasjon vil dessuten arbeide kortere dager samt ha fri søndager, slik at det fra uke til uke framstår som om man arbeider mindre enn de som går på 14/21-rotasjon.

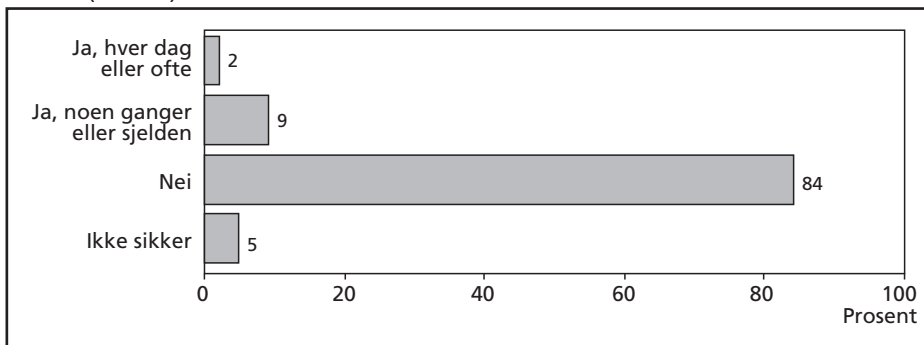
Overtidsarbeid

Overtidsarbeid er tillatt i alle arbeidstidsordningene, med unntak av 14/21-ordningen. I de andre ordningene er det operatøren som godkjenner overtidarbeid. Hovedinntrykket fra spørreundersøkelsen og intervjuene er at forbudet mot overtidarbeid på 14/21-ordningen i hovedsak overholdes. I de andre arbeidstidsordningene arbeides det noe overtid, men det er lite utbredt blant de østeuropeiske arbeidstakerne.

Hele 84 prosent oppga at de aldri jobbet overtid, mens 11 prosent hadde gjort det. Her er det imidlertid store forskjeller på de to anleggene. Overtidsarbeid er mye mer vanlig på anlegg B enn på anlegg A. På anlegg B sa hele 45 prosent at de hadde jobbet overtid, mens tilsvarende tall for anlegg A er 5 prosent.

Vi spurte de østeuropeiske ansatte om de fikk betalt overtid i jobben på anlegget. Av de som svarte at de arbeidet overtid, sa mer enn halvparten at de fikk overtidsbetalt, mens rundt en tredjedel svarte at de ikke fikk ekstra betalt. Det var imidlertid svært få som i utgangspunktet arbeidet overtid – kun 39 personer. Så til tross for at nesten en tredjedel av disse svarte at de ikke fikk betalt for overtiden, er dette ikke et utbredt

Figur 4.5 Utbredelse av overtidarbeid blant østeuropeiske arbeidstakere på landanleggene. Prosent. (N = 372)



problem på anleggene. Tallene viser imidlertid at det sannsynligvis var enkelttilfeller der personer ikke fikk betalt i henhold til lovverket.

Etterleves allmenngjøringsforskriftene?

Resultatene fra spørreundersøkelsen tyder på at fastsatte arbeidstidsordninger i hovedsak følges. Det var få som sa at de arbeidet mer enn det arbeidstidsordningen fastsetter. Overtidsarbeid er totalt sett ikke utbredt, men hvis vi ser på de to anleggene hver for seg, var det langt mer vanlig på det ene anlegget enn på det andre. Vi fikk ikke inntrykk av at reglene som fastsetter når overtidsarbeid er tillatt, var overtrådt. Dette har vi imidlertid ikke undersøkt nærmere. Når det gjelder betalingen for overtidsarbeid, var det enkelte som sa at de ikke fikk noe tillegg i lønnen for dette arbeidet. Dette er imidlertid kun få personer, og man kan ikke konkludere med at dette er utbredt på anleggene.

Også når det gjelder arbeidstid, fikk vi opplysninger gjennom informantintervjuene som ikke er i tråd med svarene fra spørreundersøkelsen. En av de tillitsvalgte sa at det var avdekket store overtramp på dette området, blant annet ved at ansatte har jobbet doble skift. Dette kom ikke fram av spørreundersøkelsen.

4.3 Andre arbeidsvilkår

Reiseutgifter, kost og losji

Etter allmenngjøringsforskriftene skal arbeidsgiver, etter nærmere avtale, dekke utgifter til hjemreiser. Det skal også inngås avtale om dekning av utgifter til kost og losji, og forskriftene setter krav til innkvartering.

På begge anleggene var de fleste ansatte innlosjert i boligleirer i tilknytning til anlegget. Dette er i hovedsak brakkerigger, der de ansatte har eget rom, og med ett til to fellesrom per blokk. Mat serveres i felles spisesal, og arbeidstakerne har tilbud som pub, kino og så videre. På ett av anleggene var det for få overnattingsplasser i leiren, og de ansatte ble busset til andre rigger eller hoteller.

Kost og losji er gratis for de som bor på brakkeriggene. Dette innebærer at man har god kontroll med at de aller fleste av de ansatte får gratis kost og losji. Dette bekreftes også av spørreundersøkelsen hvor 95 prosent svarte bekreftende på spørsmål om de hadde gratis kost og losji. Enkelte av østeuropeerne var ansatt i norske selskaper, etablert i nærheten av anlegget. Disse bodde utenfor anleggsområdet og måtte, som de norske ansatte i selskapet, betale for kost og losji. Dette kan være forklaringen på at 4 prosent svarte at de ikke fikk dette gratis. Både kost og losji i leirene framstod for øvrig å være i tråd med de kravene som stilles til dette etter allmenngjøringsforskriftene.

Tabell 4.5 Andel østeuropeiske ansatte som får betalt hjemreise etter type arbeidsgiver. Antall (N = 369)

	Norsk arbeidsgiver	Østeuropeisk arbeidsgiver	Utenlandsk arbeidsgiver (annet)	Totalt
Ja	58	205	4	267
Delvis	8	31	24	63
Nei	10	2	18	30
Ikke sikker	0	7	0	7
Totalt	76	245	46	367

Resultatene tyder også på at de fleste får betalt hjemreiser i tråd med de kravene forskriftene fastsetter. 267 av de som svarte, sa at arbeidsgiver dekker utgiftene til dette, mens 93 personer sa at arbeidsgiver ikke dekket reisekostnader, eller bare delvis dekket dem. At reisekostnader delvis dekkes kan ha sammenheng med at enkelte av de østeuropeiske arbeidstakerne er ansatt i bedrifter som er etablert i andre land enn hjemlandet. Ifølge enkelte av informantene fantes det eksempler på at arbeidstakere ble fraktet til den byen hvor det utenlandske selskapet var etablert, og deretter selv måtte besørge resten av reisen hjem. Dette er trolig ikke en praksis som er i tråd med forskriftene og den fortolkningen som Tariffnemnda legger til grunn.⁴¹

På undersøkelsestidspunktet ble de fleste sendt med fly til hjemlandet. Fra enkelte informanter ble det opplyst at det tidligere hadde vært tilfeller der transporten hadde skjedd med buss, men at det var blitt ordnet opp i. Det hadde også skjedd at et selskap ved ett tilfelle ikke ville frakte de ansatte hjem fordi de manglet penger til å dekke utgiftene, noe som også var ordnet opp i. På undersøkelsestidspunktet var de fleste av informantene enige om at hjemreise skjedde i tråd med forskriftenes krav.

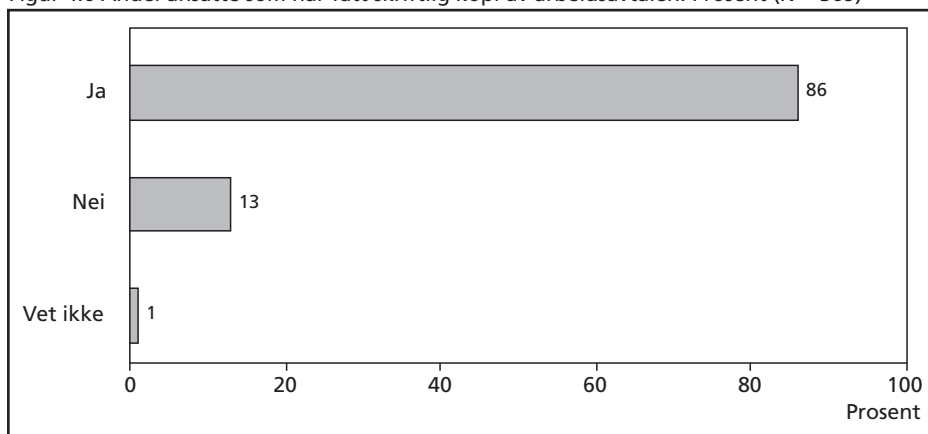
Skriftlig arbeidskontrakt

Etter arbeidsmiljøloven § 14-5 skal ansatte ha skriftlig arbeidsavtale. Avtalen skal innholde bestemmelser om blant annet arbeidsoppgaver, lønn, arbeidstid, hviletid, arbeidssted, ferie med mer, se § 14-6. Disse kravene gjelder uavhengig av om arbeidstakeren er ansatt i et norsk firma eller er utstasjonert til Norge. Arbeidsmiljøloven sier ikke noe uttrykkelig om hvilket språk kontrakten skal utformes på, men for at den enkelte arbeidstaker skal kunne ivareta sine rettigheter, bør kontrakten, eller en kopi av denne, være utformet på et språk som arbeidstakeren forstår.

Vi spurte arbeidstakerne om de hadde fått skriftlig arbeidskontrakt, noe 86 prosent svarte bekreftende på. 13 prosent oppga at de ikke hadde fått dette. Dette var i tråd med hva som er vanlig for norske arbeidstakere. I SSBs levekårsundersøkelse fra 2000

⁴¹ Se Tariffnemndas brev til NHO av 20. oktober 2005.

Figur 4.6 Andel ansatte som har fått skriftlig kopi av arbeidsavtalen. Prosent (N = 369)



framkommer det at 12 prosent av norske arbeidstakere mangler arbeidskontrakt (St. meld. nr. 39 [2001–2002]). Hvorvidt kontraktene inneholder de elementene som loven fastsetter, har vi ikke informasjon om. Kravene til hva arbeidsavtalen skal inneholde, bygger imidlertid på EU-direktiv, noe som betyr at de samme kravene stilles i Norge som i EU-landene.

Hvilket språk kontrakten er utformet på, varierer noe. Skillet synes her å følge selskapets nasjonalitet og ikke den ansattes nasjonalitet. Av de som oppga at de var ansatt i et utenlandsk selskap, sa 97 prosent at de hadde fått kontrakt på sitt eget språk. Når det gjelder østeuropeiske arbeidstakere som var ansatt i norske selskaper, oppga 95 prosent at de hadde fått kontrakten på norsk. Kun 5 prosent oppga å ha fått kontrakten på sitt eget språk. Samtidig sa kun 2 prosent av arbeidstakerne at de snakket norsk eller andre skandinaviske språk. Dette innebærer at østeuropeiske arbeidstakere som er ansatte i norske selskaper, har et dårlig utgangspunkt for å sikre at rettighetene i kontrakten er i tråd med lovfestede minstevilkår, og at faktiske vilkår er i tråd med det som er avtalefestet.

«Oppsigelsesvern»

En østeuropeer som blir sendt på arbeidsoppdrag i Norge, vil i de aller fleste tilfeller oppleve at lønnen er betraktelig høyere enn det han til vanlig tjener i hjemlandet. Samtidig vil det variere i hvilken grad arbeidstakeren har et stillingsvern knyttet til arbeidsoppdraget i Norge. Dette avhenger av hvordan ansettelsesavtalen er utformet, og hvor konkret denne er knyttet til oppdraget i Norge. For fast ansatte kan det ligge innenfor arbeidsgivers styringsrett å bestemme om den ansatte skal avslutte oppdraget sitt i Norge og returnere til arbeidet i hjemlandet. Arbeidsgiver kan dermed ta beslutninger som får store økonomiske konsekvenser for arbeidstaker. Dette innebærer at

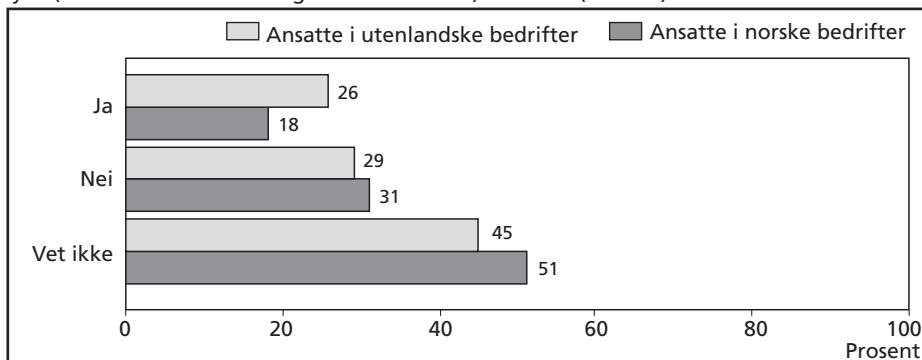
de utstasjonerte arbeidstakerne kan føle seg mer utsatt enn de ville gjort i hjemlandet, noe som kan gjøre det vanskeligere for dem å si fra om misligheter. Flere informanter ga uttrykk for at utstasjonerte ansatte fra lavkostnadsland ville vegre seg mot å varsle om negative forhold, av frykt for at de selv eller bedriften skal miste det oppdraget de er på. Dermed vil det være vanskelig for både oppdragsgiver, tilsyn og fagforeninger å få tak i informasjon om brudd på regelverket.

Enkelte av de østeuropeiske ansatte har fått jobb på anlegget via mellommenn. Med mellommenn menes personer som selv arbeider på anlegget, men som også formidler jobber til andre, ofte mot betaling. Ansatte som får jobb på denne måten, kommer dermed i et avhengighetsforhold til denne mellommannen. Mellommannen har makt til å bestemme om den ansatte skal få arbeid senere, og kan i enkelte tilfeller også bestemme at den ansatte må reise hjem. Dette kan føre til at den ansatte føler seg tvunget til å opptre på en måte som mellommannen ønsker. I den grad disse mellommennene avsløres, har de blitt bortvist fra anlegget av operatør og hovedbedrift. Informantene ga imidlertid uttrykk for at det er vanskelig å ha kontroll med denne type agentvirksomhet.

Sykdom er en annen grunn til at ansatte kan bli sendt hjem. De østeuropeiske arbeidstakerne ble spurt om de trodde de ville miste jobben på anlegget dersom de ble syke. Vi har sett på om det er forskjeller på dette punktet om arbeidstakerne er ansatt i et norsk eller et utenlandsk selskap.

Av de østeuropeiske ansatte i norske bedrifter var det 18 prosent som sa at de trodde de vil miste jobben hvis de ble syke, mens 51 prosent ikke var sikre på hva som vil skje. Den samme tendensen finnes blant de østeuropeiske ansatte i utenlandske bedrifter. I denne gruppen var det 26 prosent som antok at de ville miste jobben ved sykdom, og 45 prosent som var usikre. Intervjuene med tillitsvalgte i norske bedrifter viste ingen tilsvarende oppfatninger. Dersom de ansattes oppfatning er i tråd med virkeligheten, innebærer dette at sykdom i stor grad vil medføre at arbeidsoppdraget faller bort.

Figur 4.7 Østeuropeiske arbeidstakere som tror de vil miste jobben på anlegget dersom de blir syke (ansatte i utenlandske og norske bedrifter). Prosent. (N = 364)



Vi har imidlertid ikke kunnskap om hvor mange som faktisk har mistet jobben på anleggene fordi de har vært syke. Svarene kan være et utslag av manglende kunnskap om regelverket.

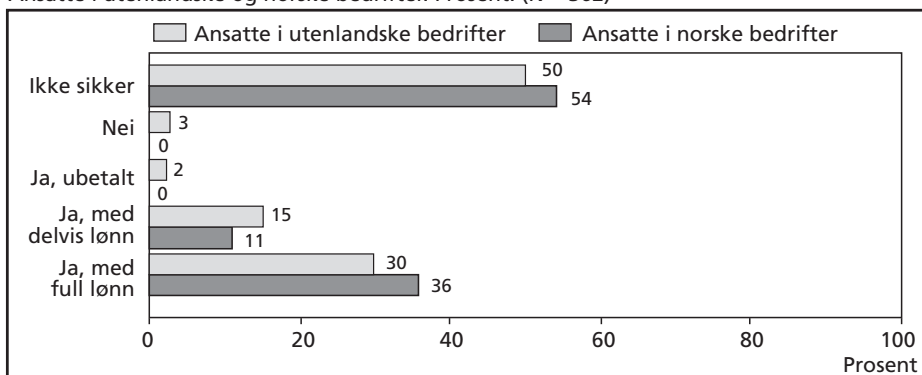
Redsel for å miste jobben når man blir syk vil også kunne føre til at ansatte føler seg tvunget til å møte opp på jobb selv om de er syke. Et eksempel på dette blir nevnt av en av informantene:

«Vi hadde en polakk som brakk beinet på jobb. Han insisterte på å få utføre sittende arbeid mens han ventet på behandling.»

Trygghet for å beholde jobben og for at man får betaling selv om man er syk, er gjerne faktorer som gjør at den ansatte blir hjemme når tilstanden tilsier det. At de østeuropeiske ansatte føler at det kan være nødvendig å gå på jobb selv om man er syk, forsterkes av at de i liten grad synes å ha kunnskap om at de får betaling ved sykefravær.

På dette spørsmålet var det mindre forskjell mellom de som var ansatt i norske, og de som var ansatt i utenlandske bedrifter. Rundt 50 prosent av alle som svarte, var ikke sikre på om de fikk sykepengen. Dette tyder på at det er usikkerhet blant de ansatte om hvilke regler som gjelder både ved ansettelse i en norsk bedrift og ved utstasjonering til Norge.

Figur 4.8 Kan du være borte fra jobb hvis du blir syk, og får du i så fall sykepengen for dette? Ansatte i utenlandske og norske bedrifter. Prosent. (N = 362)



4.4 Organisasjonsgrad og partssamarbeid

Organisasjonsgrad

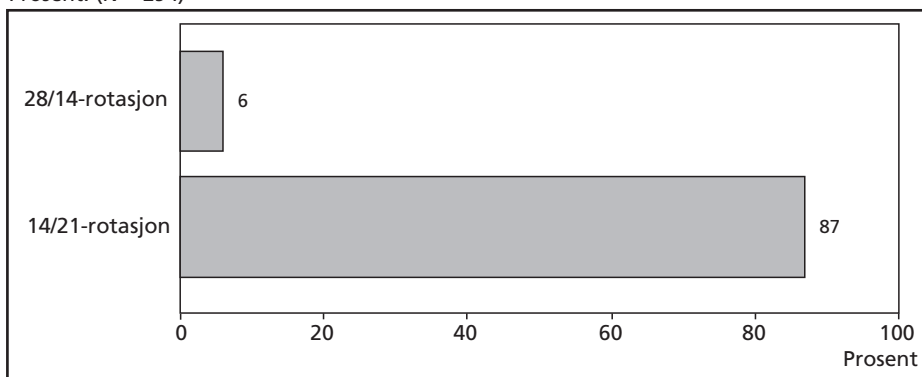
Østeuropeiske arbeidstakere som arbeider på petroleumsanleggene, har en lavere organisasjonsgrad enn norske ansatte. Totalt sa 26 prosent av de som svarte på undersøkelsen, at de var medlem av en norsk fagforening. Blant norske ansatte i bygg og anlegg generelt er det en organisasjonsgrad på 42 prosent (Nergaard og Stokke, 2006).

At tallet er lavere blant de østeuropeiske ansatte på petroleumsanleggene er ikke overraskende; mange av disse er utstasjonerte til Norge og skal i utgangspunktet være her for en kortere periode. Organisasjonsgraden i hjemlandet er dessuten lav, og de ansatte mangler dermed tradisjon for å organisere seg. Snarere er det overraskende at 26 prosent faktisk er medlem i en fagforening. I en undersøkelse blant polske arbeidstakere i Oslo-området svarte 14 prosent at de var medlem av en norsk fagforening, noe som i den sammenheng ble ansett som en relativt høy organisasjonsgrad (Friberg og Tyldum, 2007).

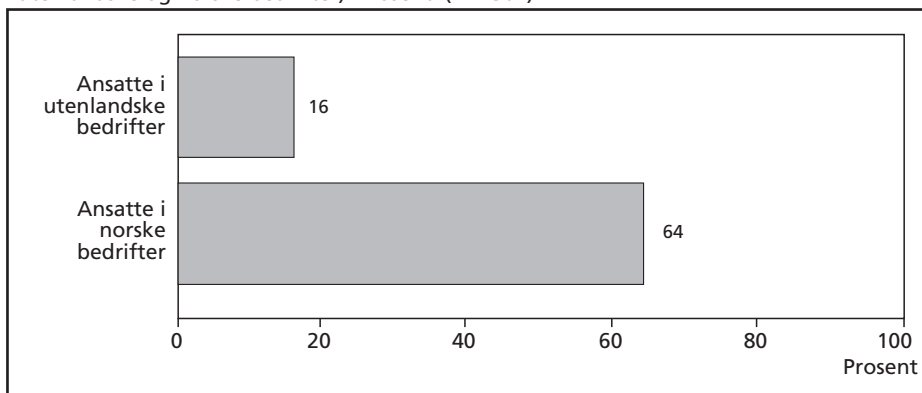
Ulike faktorer kan avgjøre om de østeuropeiske ansatte velger å organisere seg. Den sterkeste sammenhengen finner vi dersom vi ser på organisasjonsgraden fordelt på hvilken arbeidstidsordning den enkelte arbeider på (figur 4.9).

Som nevnt kan 14/21-rotasjon bidra til en høyere organisasjonsgrad. Bakgrunnen for dette er at denne rotasjonen, som er utbredt på enkelte anlegg, er forbeholdt bedrifter med tariffavtale og der mer enn 50 prosent av de ansatte er organiserte. 87 prosent av østeuropeerne som arbeidet på 14/21-rotasjon, sa at de var medlemmer av en norsk fagforening. Til sammenlikning var det bare 26 prosent av de østeuropeiske ansatte som arbeidet på denne ordningen. Dette tyder på at vilkåret for å få arbeide denne arbeidstidsordningen, innebærer at flere organiserer seg.

Figur 4.9 Organisasjonsgrad blant østeuropeiske arbeidstakere, fordelt på rotasjonsordning. Prosent. (N = 294)

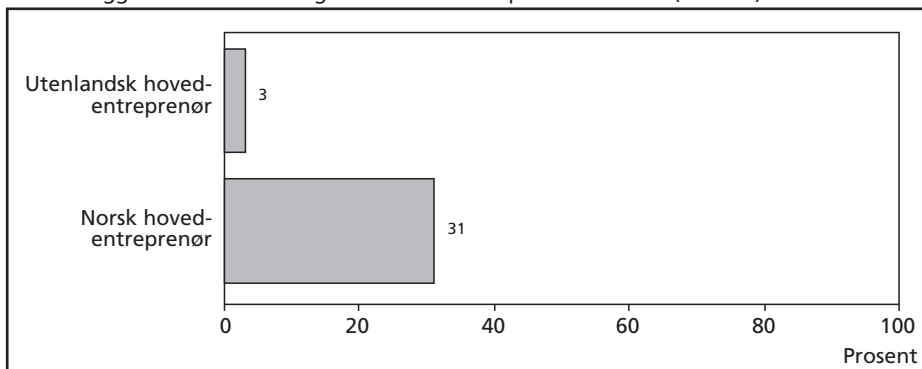


Figur 4.10 Andel østeuropeiske arbeidstakere som er organisert i norske fagforeninger (ansatte i utenlandske og norske bedrifter). Prosent. (N = 361)



Også andre faktorer kan påvirke organisasjonsgraden. Hvis vi ser på organisasjonsgraden i norske og utenlandske bedrifter, finner vi at organisasjonsgraden er betydelig høyere i de norske bedriftene; 16 prosent av de som var ansatt i utenlandske selskaper, var organiserte, mens hele 64 prosent av de som var ansatt i norske bedrifter, var medlem av en norsk fagforening. Dette har delvis sammenheng med at det er flest norske bedrifter som benytter seg av 14/21-rotasjon. En annen forklaring på denne forskjellen er at østeuropeere som har fått seg jobb i en norsk bedrift, sannsynligvis har sterkere tilknytning til Norge enn arbeidstakere som blir utstasjonert fra en utenlandsk bedrift. I den norske bedriften er det ofte nordmenn som er organiserte, og kanskje tillitsvalgte. Påvirkningen fra disse kan gjøre at østeuropeere lettere organiserer seg. Organisasjonsgraden blant østeuropeere i norske bedrifter er også høyere enn det som er snittet for bygg- og anleggsbedrifter i Norge generelt. En mulig delforklaring på dette er at de

Figur 4.11 Andel østeuropeiske arbeidstakere som er organisert i norske fagforeninger, fordelt etter anlegg med utenlandsk og norsk hovedentreprenør. Prosent. (N = 367)



østeuropeerne er ansatt i store bedrifter. Disse har ofte høyere organisasjonsgrad enn små bedrifter.

Store forskjeller i organisasjonsgrad finner vi også dersom vi fordeler de organiserte etter hvilket anlegg de arbeidet på. Organisasjonsgraden blant de østeuropeiske arbeidstakerne på anlegg A (norsk hovedbedrift) var 31 prosent, mens tilsvarende tall var 3 prosent på anlegg B (utenlandsk hovedbedrift). Blant østeuropeiske ansatte ved utenlandske bedrifter var det ingen organiserte på anlegg B. Også her vil nok rotasjonsordningene spille inn, siden 14/21-ordningen ikke ble brukt på anlegg B. På anlegg A var det mange norske bedrifter og dermed langt flere organiserte arbeidstakere og tillitsvalgte. I tillegg hadde LO-koordinatorene en langt tydeligere rolle. Dette kan være faktorer som gjorde at de østeuropeiske ansatte organiserte seg. Selv om kontakten mellom de ulike nasjonalitetene synes å være begrenset, kan tillitsvalgte og LO-koordinatorenes arbeid ha medført at østeuropeerne har sett det som viktig å tegne medlemskap i en norsk fagforening.

Tariffavtaler

Det er ikke utbredt med tariffavtale i de østeuropeiske bedriftene – verken norsk avtale eller avtale fra hjemlandet. Med østeuropeisk selskap menes i denne sammenheng ikke bare selskaper som er etablert i et østeuropeisk land, men også selskaper der alle ansatte i operative (ikke administrative) funksjoner er østeuropeiske. Noen få av disse selskapene er bundet av norsk tariffavtale. Dette innebærer imidlertid ikke at de ansatte er sikret samme vilkår som norske selskaper med tilsvarende avtale.

De norske tariffavtalene åpner for at lokale parter skal forvalte deler av avtalens innhold. Dette gjelder for eksempel bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger, som et supplement til de sentrale forhandlingene. I slike forhandlinger har de tillitsvalgte en avgjørende rolle. Dette systemet synes imidlertid å være fremmed for de fleste østeuropeiske arbeidstakere. Det kan være problematisk både å få valgt en tillitsvalgt og å få vedkommende til å forstå hvilke oppgaver og muligheter som ligger i dette vervet. Bedriftskulturen i de østeuropeiske bedriftene framstår som svært autoritetstro, hvor de ansatte i liten grad diskuterer problemstillinger med lederne, men tar imot og utfører ordre. I en slik kultur byr det på ekstra problemer å få en ansatt til å gå inn og fungere i rollen som tillitsvalgt, slik vi kjenner den i Norge.

Partssamarbeid

Partssamarbeid foregår mellom partene på både sentralt og lokalt nivå. I dette avsnittet skal vi se nærmere på betydningen av partssamarbeidet og hvilke konsekvenser dette hadde for østeuropeeres lønns- og arbeidsvilkår. Partssamarbeidet består både av kon-

takt mellom tillitsvalgte i de enkelte bedrifter og ledelse i tillegg til kontakt mellom LO-koordinatorene og ledelsen for operatør og hovedentreprenør.

På anlegg hvor det arbeider mange LO-medlemmer, har LO egne koordinatore som skal ivareta medlemmene på disse anleggene. Disse holder jevnlige koordineringsmøter med alle tillitsvalgte og verneombud på anlegget. De kan også be om dokumentasjon direkte fra operatør/hovedentreprenør om lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos underleverandørene. Dersom det oppdages brudd på arbeidsrettslovgivningen, kan dette enten følges opp av LO-koordinatoren selv eller saken videreformidles til forbundene. Bedriftene har imidlertid ofte heltidstillitsvalgte som tar mye av sakene selv. LO-koordinatorene håndterer også saker der den berørte ansatte er uorganisert.

LO-koordinatorens rolle var svært forskjellig på de to anleggene vi undersøkte. På det ene anlegget var det alltid minst én LO-koordinator til stede. Koordinatorene var integrert i operatørens organisasjon på en slik måte at de var innplassert på organisasjonskartet og hadde egne ansvarsområder. Ansvarsområdene var knyttet til allmenngjøring og HMS. Dette innebar at LO-koordinatorene med hjemmel i kontraktene mellom operatør og hovedentreprenør, og øvrige kontrakter i leverandørkjeden, kunne be om dokumentasjon av lønns- og arbeidsvilkår for ansatte hos oppdragstakerne.

Det kan stilles spørsmålsteget ved om en slik tett integrering i operatørens organisasjon er hensiktsmessig for det arbeidet som LO-koordinatoren skal utføre. På den ene siden vil LO-koordinatoren få nær kontakt med de ansatte hos operatøren, noe som gjør det lettere både å få tak i informasjon og å påvirke det som skjer. Der LO-koordinatoren har egne ansvarsområder, kan dette imidlertid føre til at vedkommende kan komme i en vanskelig dobbeltrolle.

På anlegg B var det få norske ansatte og dermed få som var organiserte i norske fagforeninger. Kun 3 prosent av de utenlandske arbeidstakerne var medlemmer av en norsk fagforening. Lav organisasjonsgrad medførte at det heller ikke var grunnlag for å ha en egen LO-koordinator permanent til stede på anlegget. I tillegg var det få bedrifter som hadde tillitsvalgte. Der bedrifter hadde tillitsvalgte, arbeidet de tillitsvalgte gjerne en annen plass enn på dette anlegget. I den grad det fantes ansatterepresentanter på anlegget, var dette innenfor HMS-området. Konsekvensen av dette var at partssamarbeidet var nesten fraværende på dette anlegget. Ansattes representanter hadde en langt mindre rolle i informasjonsarbeidet – og i arbeidet med å overvåke og kontrollere av at allmenngjøringsforskriftene ble fulgt – enn det tillitsvalgte på det andre anlegget hadde. Det var også færre ansatterepresentanter som de østeuropeiske arbeidstakerne kunne henvende seg til ved spørsmål. Norsk operatør synes med andre ord ikke å være tilstrekkelig for at den norske samarbeidsmodellen skal fungere på disse anleggene. Det synes også som et godt partssamarbeid er avhengig av at det er flere bedrifter på anlegget som er fortrolig med en norsk eller nordisk modell. At hovedbedriften er kjent med denne formen for partssamarbeid er sannsynligvis viktig for å få innført dette nedover i kontraktskjeden. På den andre siden skal det mye til for å implementere

denne modellen hos utenlandske selskaper som er i Norge på korte oppdrag, og som er vant med andre måter å gjøre ting på.

Hvis vi ser på hovedfunnene fra undersøkelsen når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, er det lite som tyder på at ulikheter i partssamarbeidet har hatt en direkte konsekvens for hvilke vilkår de ansatte har. På det tidspunkt vi gjennomførte undersøkelsen, var det ikke dårligere lønns- og arbeidsvilkår på anlegg B enn på anlegg A. Dette kan ha sammenheng med at denne type prosjekter er prestisjefylte, og at operatøren har et sterkt fokus på at lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte er i tråd med regelverket. På anlegg A ble det imidlertid rapportert om enkelthendelser som var avdekket av fagforeningsrepresentanter, LO-koordinator eller operatør/hovedentreprenør. Våre informanter på anlegg B opplyste i liten grad om tilsvarende hendelser. Dette kan komme av at brudd på regelverket ikke har forekommet. Det er imidlertid en lite sannsynlig forklaring. På store anlegg hvor mange ulike bedrifter og arbeidstakere deltar i arbeidet, vil det alltid være noen som bevisst eller ubevisst bryter regelverket. At vi ikke fikk informasjon om slike hendelser kan enten være fordi disse ikke var avdekket, eller fordi dette ikke framkom i intervjuene.

4.5 Oppsummering

- De østeuropeiske ansatte på anleggene ble i hovedsak lønnet i henhold til de allmenngjorte satsene for ufaglærte bygningsarbeidere. Kun 10 prosent av de som selv sa de var faglærte, ble lønnet som faglærte.
- De østeuropeiske ansatte ble stort sett lønnet flatt på minstelønnsatsen, noe som indikerer at allmenngjøring har en virkning. Dette innebærer også at det var relativt store lønnsforskjeller mellom de østeuropeiske og de norske arbeidstakerne.
- Bare 52 prosent av de østeuropeiske ansatte innenfor bygg hadde hørt om at det fantes en lovfestet minstelønn, men kun 32 prosent visste hvilket nivå minstelønnen ligger på.
- Over 70 prosent fikk lønsslipper, men av de som var ansatt i norske bedrifter, oppga 97 prosent at lønsslippene bare var utformet på norsk og ikke på deres eget språk. Dette innebærer at det kan være vanskelig for den enkelte ansatte å kontrollere om det som utbetales, er i tråd med avtalen.
- De fleste østeuropeerne (63 prosent) arbeidet en rotasjon hvor de var 28 dager på anlegget og hadde 14 dager fri, mens 28 prosent arbeidet i 14 dager og hadde 21 dager fri (14/21-ordning). Sistnevnte ordning er den samme ordningen som de

fleste nordmenn følger. Inntrykket er at de fleste ikke arbeidet mer enn det arbeidstidsordningen fastlegger. 84 prosent sa at de aldri jobbet overtid.

- Reiseutgifter, kost og losji framstår som å være i tråd med allmenngjøringsforskriftene.
- 86 prosent av de østeuropeiske ansatte sa at de hadde mottatt en skriftlig arbeidsavtale. Dette er på nivå med hva som er vanlig i Norge. Hele 95 prosent av de som var ansatt i norske selskaper, sa imidlertid at den arbeidsavtalen de hadde fått, kun var utformet på norsk. Dette kan gjøre det vanskelig for arbeidstakerne å ivareta sine rettigheter.
- Hele 26 prosent av de østeuropeiske ansatte oppga å være medlem av en norsk fagforening. Tariffavtale og over 50 prosent organisasjonsgrad i bedriften er imidlertid et vilkår for å kunne anvende 14/21-rotasjon, og det er en klar sammenheng mellom organisasjonsgrad og hvem som arbeider på denne arbeidstidsordningen.
- Få av de østeuropeiske bedriftene hadde tariffavtaler. I den grad de hadde norske tariffavtaler, synes det som vanskelig for de ansatte å utnytte mulighetene som avtalene gir, fullt ut. Årsaken er tilsynelatende lite kunnskap om hvordan tariffavtalene fungerer lokalt, ved for eksempel lokale lønnsforhandlinger.

5 HMS-utfordringer

En undersøkelse fra 2006 viser at bruk av østeuropeisk arbeidskraft regnes som en av de viktigste HMS-utfordringene i den norske bygge- og anleggssektoren. Sentralt for HMS-området ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft er konsekvenser av språkbarrierer, manglende opplæring, ulike arbeidsmetoder og kulturelle forskjeller (Ødegård mfl., 2007). Spørsmålet er om de samme utfordringene gjør seg gjeldende på petroleumsanleggene på land, noe som er tema i dette kapittelet. Et annet viktig område i denne sammenhengen er arbeidstakermedvirkning og verneombudsordningen. Her har Norge særreguleringer utover EØS-regelverket.

Petroleumsnæringen er kjent for å holde et høyt nivå på helse, miljø og sikkerhet (HMS). Myndighetene legger til grunn at profesjonelle aktører med høyt aktsomhetsnivå og et godt regelverk, er viktige forutsetninger for dette (St.meld. nr. 12 [2005–2006]).

Ut- og ombygginger av landanleggene er som regel store og komplekse prosjekter, med et stort antall arbeidstakere inne på samme område. Arbeidet utføres ofte på steder med et tøft klima og i alt slags vær. Det er lange arbeidsdager, mange operasjoner foregår samtidig, det arbeides i høyden og inne i trange konstruksjoner. Når det gjelder sikkerhetskultur, er landanleggene preget av det strenge regimet offshore. Men de har også mange fellestrekk med mer tradisjonell bygge- og anleggsvirksomhet, der det særlig er tre forhold som skaper HMS-utfordringer: manglende sikkerhetstiltak, korte tidsfrister og stort arbeidspress. Dette kan føre til dårlig planlegging og koordinering. Stor grad av kompleksitet påvirker også HMS-arbeidet. Når mange personer med ulik fagbakgrunn må samarbeide, stilles det høye krav til kommunikasjon og planlegging. Dette er et produksjonssystem som lett kan føre til ansvarsapulverisering på HMS-området (Frøyland mfl., 2004). Mange ledd i kontraktskjeden kan i tillegg føre til uklare ansvarsforhold og vanskeligheter med en helhetlig oppfølging.

Viktige forskjeller mellom petroleumsanleggene og tradisjonell bygge- og anleggsvirksomhet er at landanleggene er preget av sikkerhetstenkningen offshore. Her er det stor oppmerksomhet på HMS fra operatørenes side, og arbeidet foregår på lukkede områder med adgangskontroll. Alle som er inne på anlegget, vet dessuten at arbeidsforholdene kontrolleres jevnlig. Dette har blant annet sammenheng med på regelverket for denne sektoren. Rammeforskriften⁴² for petroleumsvirksomheten offshore fastlegger at operatøren og andre som deltar i petroleumsvirksomheten, er

⁴² Forskrift 31. august 2001 nr. 1016 om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten.

ansvarlig for at krav som er gitt i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen blir etterlevd. Operatøren skal påse at alle som utfører arbeid, enten personlig, ved ansatte, ved entreprenører eller underentreprenører, etterlever disse kravene. Begrepet «å påse» er benyttet fordi dette brukes i petroleumsloven for å beskrive rettighetshaverens og operatørens særskilte oppfølgingsplikt. Den som eier eller driver petroleumsanlegg på land, har et tilsvarende påse-ansvar, jf. midlertidig forskrift. (les mer om dette i kapittel 2 om regelverk og kapittel 6 om håndheving og kontroll). I den tradisjonelle bygge- og anleggssektoren har man også et solid HMS-regelverk som grunnlag, men har slitt med vesentlige problemer med kunnskap og holdninger hos aktørene, noe prosjektet «Seriositet i byggenæringen»⁴³ avdekket. Det er derfor i utgangspunktet stor forskjell mellom petroleumsanleggene og annen bygge- og anleggsvirksomhet når det gjelder kunnskap, oppmerksomhet og tiltak på HMS-området.

De sentrale spørsmålene i dette kapittelet er:

- Hvilke utfordringer for helse, miljø og sikkerhet skapes ved bruk av arbeidskraft fra nye EU-land (i hovedsak Polen)?
- Hva gjøres for å skape en felles forståelse for HMS-regelverket og HMS-rutinene på landanleggene?

En undersøkelse om bruk og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft i bygge- og anleggsnæringen viste at nesten ni av ti bedriftsledere mente at arbeidstakere fra nye EU-land hadde behov for opplæring i norsk HMS-regelverk, og åtte av ti påpekte behov for språkopplæring (Ødegård mfl., 2007). En annen sikkerhetskultur, ukjente arbeidsmetoder og et annet forhold til overordnede er også faktorer som spiller inn i vurderingen av HMS-konsekvenser.

De fleste av de østeuropeiske arbeidstakerne som har deltatt i denne undersøkelsen, har kort fartstid i Norge. Over halvparten har vært i landet i seks måneder eller mindre. For mange er derfor arbeidet på landanlegget deres første erfaring med norsk arbeidsliv. I utgangspunktet kan man derfor regne med at kjennskapet til norske regler og HMS-tankegang er liten. Både polske og norske HMS-regler bygger imidlertid på felles EU-regelverk. Ifølge våre kvalitative informantintervjuer har også mange av arbeidstakerne vært på oppdrag i andre europeiske land tidligere. Det er derfor grunn til å tro at en viss andel av dem var kjent med EU-regelverket.

⁴³ «Seriositet i byggenæringen» startet i 2002 og var et samarbeidsprosjekt mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Hensikten var blant annet å effektivisere arbeidet mot svart arbeid og arbeidet med å bedre HMS-forholdene.

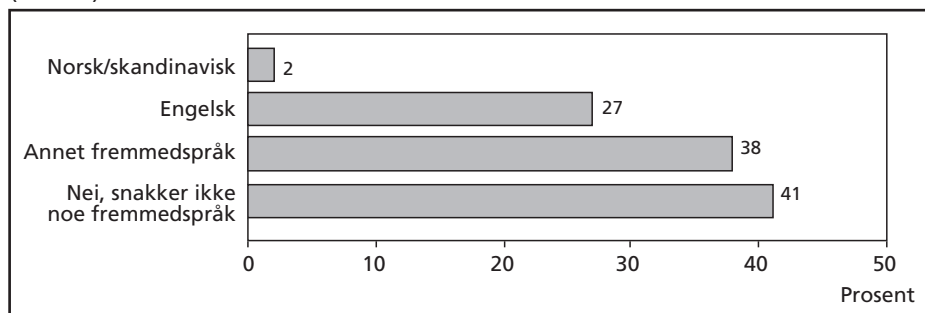
5.1 Babelsk forvirring?

Språkproblemer pekes ut som en av de aller største utfordringene ved bruk av østeuropeisk arbeidskraft og er særlig viktig på HMS-området. Å forstå hva kollegene sier, eller hva de har tenkt å gjøre, kan være avgjørende på en arbeidsplass der mange og farlige operasjoner foregår samtidig. Dårlig kommunikasjon utgjør dessuten en risiko for andre arbeidstakere som er i nærheten. Og språkproblemer kan ikke minst føre til utfordringer når arbeidstakerne skal få opplæring i HMS-regler og rutiner for anleggene.

2 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne opplyste at de kunne norsk/skandinavisk, mens rundt en fjerdedel sa at de kunne engelsk, og ytterligere 38 prosent oppga at de kunne et annet fremmedspråk (ikke angitt nærmere hva slags språk). Det er også mulig at noen av dem snakket flere fremmedspråk. Rundt 40 prosent snakket ikke noe annet språk enn sitt eget. Å si at man kan snakke engelsk eller et annet fremmedspråk gir likevel ingen pekepinn om hvor god språkkunnskapen er. Dersom man skal vurdere etter de personlige intervjuene vi hadde med engelsktalende polske arbeidsledere, så er engelskkunnskapene dårlige. Dette kan selvfølgelig variere sterkt fra person til person. Norske arbeidsgiver- og arbeidstakerepresentanter forteller imidlertid om gjentatte episoder med østeuropeiske arbeidstakere som har fått beskjeder, og som har sagt ja uansett om de har skjønt innholdet eller ikke.

Ifølge våre intervjuer med operatører og bedriftsrepresentanter løses kommunikasjonsproblemene ved at arbeidstakerne organiseres i grupper med en arbeidsleder som snakker engelsk eller et skandinavisk språk. I noen arbeidslag jobber norske og polske arbeidstakere sammen. Kommunikasjonen ordnes gjennom fingerspråk og bruk av tospråklig arbeidsleder eller tolk. Men for andre yrkesgrupper er det ikke like enkelt å løse problemene på denne måten:

Figur 5.1* Østeuropeiske arbeidstakere som snakker et annet språk enn sitt eget. Prosent. (N = 378)



* Totaltallet blir her mer enn 100 prosent. Forklaringen er sannsynligvis at noen arbeidstakere snakker mer enn ett fremmedspråk, for eksempel engelsk pluss et annet språk.

«I jobben vår er man avhengig av å forstå hverandre. Vi jobber i gjenger, og uten et felles språk oppstår det sikkerhetsrisiko.» (representant for norsk underentreprenør)

Tilsynsrapporter fra Petroleumstilsynet viste at antallet engelsk- eller skandinavisk-språklige per arbeidslag ikke er tilstrekkelig vurdert av operatør og underentreprenør, og at kommunikasjonen ble ansett som mangelfull. Et høyt HMS-nivå forutsetter entydig og klar kommunikasjon og en felles forståelse av risikoforhold, ifølge Petroleumstilsynet.

Et norsk verneombud mente at det på forhånd var lovet at halvparten av de østeuropeiske arbeidstakerne skulle beherske engelsk, men at det i realiteten var 1 av 10, og han kom med følgende hjertesukk:

«Det er nesten umulig å gi bare en enkel beskjed. De få som kan engelsk, blir mer tolker enn noe annet.»

På anlegg A var det etter hvert blitt ansatt tolker, både hos operatør og hos hovedentreprenør (dekket tre språk utenom norsk). Disse bidro både under opplæring og på vernerundene. På anlegg B var det offisielle arbeidsspråket engelsk, men den praktiske gjennomføringen av arbeidsdagen ble ordnet ved å la arbeidstakerne jobbe i grupper sammen med kolleger fra samme land. På anlegg B var det ikke ansatt egne tolker, slik at oversettelser måtte ordnes via arbeidstakerne selv, eventuelt via arbeidsledere eller representanter for bedriftene. Forklaringen på at anlegget ikke hadde profesjonell tolketjeneste, var at det var så mange ulike språk representert på anlegget at det ville være helt umulig å ha tolker for alle gruppene. Det var ingen bekymring for om kvaliteten på oversettelsene var god nok:

«Hvis de ikke har felles språk, så kommuniserer de med hender og føtter.» (prosjektleder)

Gruppering nasjonsvis var altså hovedregelen på begge anleggene, men dette var ikke alltid mulig å få til i praksis. Dette kunne føre både til tregere læring og til forsinkelser i arbeidet. Hvor farlig det eventuelt kan være, er avhengig av arbeidsoperasjonen. På anlegg B ble det gjennom intervjuer uttrykt bekymring for situasjoner der mange arbeidslag var inne på samme område samtidig. Da var man avhengig av kommunikasjon mellom gruppene for å unngå farlige situasjoner. Bruk av stillas og kran og arbeid i høyden ble nevnt som spesielle risikoområder. Dette er også områder som Petroleumstilsynet anser som kritiske, fordi kommunikasjonen spiller en så sentral rolle i slike arbeidsoperasjoner. En av våre informanter fortalte at nordmenn vegret seg for å jobbe på anlegget fordi det på grunn av slike forhold ble regnet som farlig.

«Her jobber jeg med hjertet i halsen, mest fordi det er litt for effektivt. Ting gjøres uten at man har sikret området, og det svever tung last rett over hodene til folk.» (arbeidstaker i norsk bedrift)

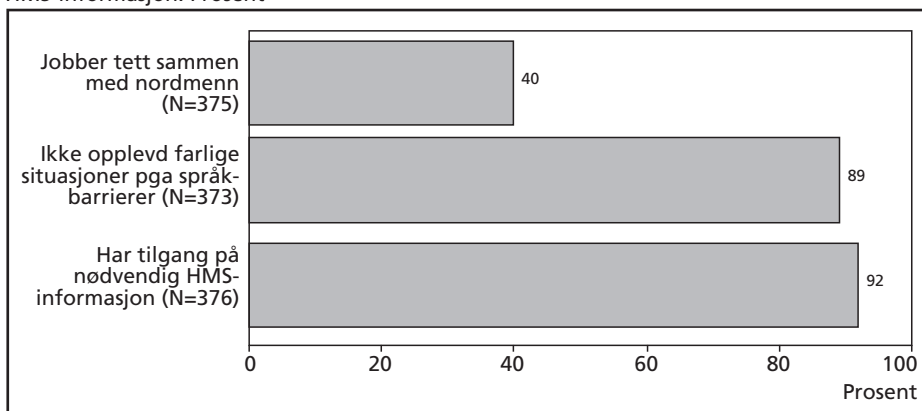
Selv om det var etablert tolketjeneste på anlegg A, var ikke tolkene mange nok til å bidra i alle mulige situasjoner som kunne oppstå i løpet av en arbeidsdag. Der var man også avhengig av at den daglige kommunikasjonen innad i gruppene og mellom grupper fungerte, og spesielt når flere operasjoner skulle gjøres samtidig.

Til tross for organiseringen av arbeidstakerne i nasjonale lag svarte om lag 40 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne at de jobbet nært sammen med nordmenn. Dette var en overraskende høy andel ut fra informasjonen fra de kvalitative intervjuene, der de fleste understreket at de ulike nasjonene stort sett jobbet hver for seg. Når man samtidig regner med at nesten tre av fire ikke er i stand til å gjøre seg forstått på engelsk (eventuelt skandinavisk), er det i utgangspunktet grunn til å tro at det oppstår en del språkforvirring i løpet av en arbeidsdag.

Det viser seg imidlertid at de østeuropeiske arbeidstakerne ikke opplevde at det var problematisk å få tak i nødvendig informasjon. Ni av ti svarte at de hadde noen på anlegget som de kunne henvende seg til når de trengte opplysninger om helse, miljø og sikkerhet.

På landanleggene hadde man altså en situasjon med erkjente språkproblemer og der mange jobbet nært sammen med nordmenn, men uten å føle at tilgangen på nødvendig informasjon var for dårlig. Dette er tilsynelatende motstridende resultater, men kan ha flere forklaringer. For det første var spørsmålet om nødvendig tilgang til nødvendig informasjon knyttet til helse, miljø og sikkerhet. Anleggene har anstrengt seg for å gjøre HMS-informasjonen tilgjengelig på flere språk. For det andre legges det opp til at det alltid er en på arbeidslaget som kan kommunisere enten på engelsk

Figur 5.2 Andel østeuropeiske arbeidstakere som jobber tett sammen med nordmenn, som ikke har opplevd farlige situasjoner på grunn av språkbarrierer, og som har tilgang til nødvendig HMS-informasjon. Prosent



og/eller på andre skandinaviske språk. Et tredje forhold kan være at det kan tenkes at samarbeid mellom ulike nasjonaliteter begrenses til arbeidsoppgaver som ikke krever stor grad av kommunikasjon mellom arbeidstakerne. Et stort flertall hadde dessuten en overordnet fra sin egen arbeidsgiver til stede på anlegget. Nesten 80 prosent svarte bekræftende på spørsmål om de hadde en ledelsesrepresentant fra det firmaet de var ansatt i, til stede, og som det da sannsynligvis var mulig å henvende seg til på deres eget språk. Man må også ta med i betraktningen at arbeidstakerne ikke selv var klar over hva slags informasjon de hadde bruk for, og at de derfor ikke opplevde at det eventuelt var mangelfull informasjon.

Språkutfordringene og bruk av tospråklige arbeidsledere førte imidlertid til et annet uforutsett problem, som skapte intern uro i gruppene. Det var nemlig de yngste arbeidstakerne som var best i engelsk, noe som gjorde at rangordningen i mange tilfeller ble snudd på hodet. Å ha ledere som hadde jobben på grunn av språket, og ikke kvalifikasjoner og erfaring, bød både på faglige og på organisatoriske problemer i det daglige arbeidet. Dette kunne også få HMS-konsekvenser, fordi man ikke var vant til å lede og samordne arbeidet på en sikker måte.

«Junioren blir formann fordi han snakker engelsk. Dette fører til at organiseringen av arbeidet blir dårligere fordi yngstemann sjelden er den beste fagarbeideren og ikke er vant til å lede arbeidet.» (representant for operatør)

Spørsmålet er så om disse kommunikasjonsvanskene har fått konsekvenser. Det er ingen av våre informanter som har opplevd at kommunikasjonsvansker har ført til ulykker og skader, men det er flere som forteller om episoder som lett kunne ha utviklet seg i en alvorlig retning. De polske arbeidstakerne fikk også spørsmål om de hadde observert at språklige misforståelser hadde ført til farlige situasjoner på anlegget (se figur 5.2). 88 prosent svarte nei, 2 prosent mente at dette hadde skjedd, mens 9 prosent svarte «vet ikke».

Når det gjaldt beredskapen, for eksempel om store områder må evakueres raskt, ble språk regnet som en usikkerhetsfaktor. Spørsmålet var om samtlige arbeidstakere ville skjønne hvilke beskjeder som ble gitt i en akutt situasjon. Ifølge noen av våre informanter var det laget tilfredsstillende systemer for beredskapen, men det ble ikke gitt helt entydige svar på dette området.

Språkproblemene har tilsynelatende ikke fått alvorlige konsekvenser for arbeidet på landanleggene. Det som imidlertid påpekes fra våre informanter, er at det er brukt store ressurser på å finne praktiske løsninger på kommunikasjonsvanskene. Man var i utgangspunktet ikke forberedt på hvor omfattende bruken av østeuropeisk arbeidskraft ville bli, og hadde derfor ikke et apparat som stod klart til å takle ekstraoppgavene som fulgte med.

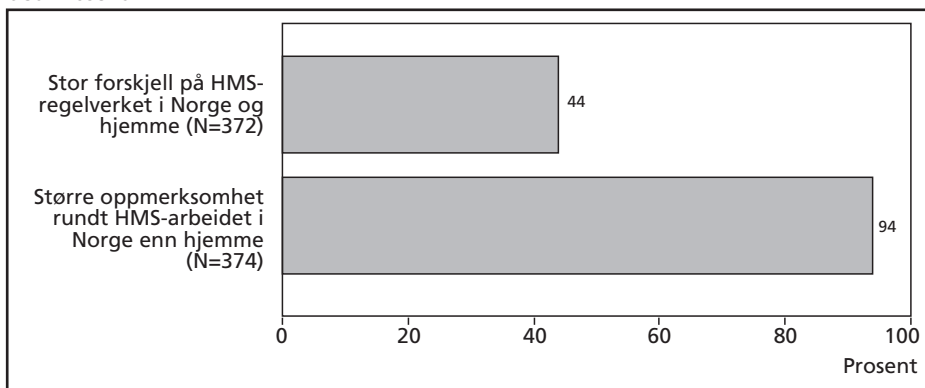
5.2 Å jobbe raskt eller trygt?

HMS-regelverket i Norge er på de fleste områder tilsvarende som i EU-landene, inkludert de nye medlemslandene. Dette innebærer at østeuropeiske bedrifter med arbeidstakere i Norge i stor grad skal være kjent med regelverket (Alsos, 2007). Det er likevel mye som tyder på at praktiseringen av regelverket er betydelig annerledes i Polen, noe som blant annet vises igjen i arbeidstakernes sikkerhetskultur og omgang med verneutstyr. Mange av de østeuropeiske arbeidstakerne i denne undersøkelsen hadde dessuten kort fartstid i Norge. Over 90 prosent hadde aldri vært i Norge før i 2006 eller 2007. Nesten 60 prosent hadde vært her i seks måneder eller mindre. Det er derfor lite sannsynlig at flertallet av arbeidstakerne har god kjennskap til norsk HMS-regelverk og praktiseringen av det.

Det er også viktig å huske på at forholdene – særlig på HMS-området – på petroleumsanleggene skiller seg fra annen bygge- og anleggsvirksomhet i Norge. Flere av våre informanter påpekte at selv nordmenn kan bli overrasket over det strenge regimet på denne type anlegg. Det er stor prestisje knyttet til utbyggingene, og de store operatørene og hovedentreprenørene vet at det følges med på hvordan arbeidet utføres. Dette fører til stor årvåkenhet, også på HMS-området.

Vi vet altså hvor lenge de østeuropeiske arbeidstakerne har vært i Norge, men vi vet ikke om de har erfaring fra annet arbeid her i landet. Når de østeuropeiske arbeidstakerne selv ble bedt om å vurdere forskjellen på HMS-regelverket i Norge og hjemlandet, var det 70 prosent som sa at det var stor (44 prosent) eller noe (26 prosent) forskjell. De fikk også spørsmål om hvorvidt oppmerksomheten om HMS-reguleringer var større på norske anlegg enn i hjemlandet. Her var svaret entydig. Nærmere 94 prosent var enig i at oppmerksomheten var større på norske anlegg.

Figur 5.3 Østeuropeiske arbeidstakere som mener det er stor forskjell på HMS-regelverk i Norge og i hjemlandet og større oppmerksomhet rundt HMS-arbeidet i Norge enn i hjemlandet. Prosent.



En av de store utfordringene på landanleggene har vært å skape forståelse for at vernearbeidet er viktig. Et utbredt inntrykk av polske arbeidstakere er at de er opptatt å få jobben gjort, og at den skal helst gjøres raskt. Produktiviteten er viktigere enn sikkerheten, noe som står i strid med hovedfilosofien på disse anleggene. De er heller ikke, ifølge våre informanter hos operatører og underentreprenører, vant til at arbeidsgiver tilrettelegger arbeidet slik det skjer på petroleumsanleggene. Også de polske bedriftsrepresentantene var opptatt av denne kulturforskjellen. De vektla at de polske arbeidstakerne jobbet raskere og mer effektivt enn nordmenn, men at polakkene samtidig ble mer stresset.

«Utfordringen er å få de polske arbeidstakerne til å skjønne at reglene er til for å beskytte dem. Deres utgangspunkt er at de blir bedømt etter hvor raskt jobben blir gjort. Men her er vi mest opptatt av å gjøre jobben riktig.» (representant for operatør)

«De har en annen sikkerhetskultur, spesielt når det gjelder verneutstyr. Hjelmer, hansker og masker blir stort sett på som tull.» (norsk tillitsvalgt)

Polske arbeidstakers forhold til overordnede er annerledes enn det man er vant med i Norge. De er vant til et hierarkisk system, der arbeidstakerne har liten medbestemmelsesrett. Sjefen bestemmer, noe som fører til at man ikke setter spørsmålsteget ved avgjørelsene. Arbeidstakerne er redde for å spørre og si fra om hva som skjer. Språkproblemer kan også være en barriere i slike sammenhenger. For petroleumsanleggenes del har denne kulturen blant annet resultert i manglende rapportering om uønskede hendelser. Det er knyttet stor prestisje til å få denne type jobber, og man tjener godt sammenliknet med lønnsnivået i hjemlandet. Derfor frykter arbeidstakerne at rapporteringer vil ramme dem selv, i verste fall med hjemsendelse. Dette har ført til skjevrapportering mellom de ulike bedriftene inne på anlegget – det vil si at de norske bedriftene gjennomgående lå høyere på antall uønskede hendelser. Det ble sett på som negativt – nærmest som angiveri – å innrapportere nesten-uhell. Rapporteringen sies å ha blitt bedre etter hvert som de polske arbeidstakerne har blitt vant til systemet og har skjont at rapportering ikke innebærer refs eller straff. Snarere var det innført små premier for rapportering på ett av anleggene. Et annet forhold som ble tatt opp, var frykt for selv å måtte betale for utstyr som ble ødelagt. I ett tilfelle hadde det ført til at en polsk arbeidstaker brukte en ødelagt sele for å sikre seg ved arbeid i høyden.

En positiv konsekvens av et hierarkisk system er i HMS-sammenheng at reglene følges dersom arbeidstakerne får klar beskjed. Det krever imidlertid at den overordnede – enten det er arbeidsleder eller representant for bedriftsledelsen – har skjont betydningen av regelverket og er villig til å følge det. På et av anleggene hadde man eksempel på at ledelsesrepresentanten hos en østeuropeisk underentreprenør beordret arbeidstakerne om å bryte HMS-regelverket for å få jobben ferdig i tide. Men det er ikke bare østeuropeiske bedriftsrepresentanter som har mindre forståelse for det norske regelverket:

«Vi er ikke så opptatt av at alle paragrafer følges, men at den jobben som gjøres, er sikker. Det er for detaljert regelverk og for mye papirarbeid i Norge. HMS-kostnadene er heller ikke kalkulert inn i budsjettet.» (HMS-leder hos en utenlandsk [vesteuropeisk] underentreprenør)

På anlegg B, der det var utenlandsk hovedentreprenør, var holdningen til helse, miljø og sikkerhet noe annerledes enn på anlegg A. For det første hadde hovedentreprenøren og de utenlandske underentreprenørene hatt problemer med å sette seg inn i det norske regelverket. Det ble blant annet nevnt mangel på oversettelser på enkelte områder og at man savnet å ha flere folk som var vant til det norske regelverket. Verneombudsordningen ble trukket fram som et eksempel på en særnorsk regulering som det krevde innsats for å forstå. Mangelfull forståelse for og informasjon om verneombudsordningen ble også tatt opp som kritikkverdige forhold etter tilsyn fra Petroleumstilsynet.⁴⁴

Samtidig ble det påpekt at nordmenn ikke alltid var like flinke til å kommunisere med de utenlandske underentreprenørene, blant annet fordi de manglet kunnskap om kulturforskjeller. Noen av de norske representanter på anlegg B var kritiske til en utenlandsk hovedentreprenør fordi de mente at sikkerheten ikke var like god som på tilsvarende norske anlegg med norsk hovedentreprenør. Ifølge disse var ferdigdato viktigere for hovedentreprenøren enn alt annet. Dårlig planlegging, for dårlig kjennskap til norsk regelverk og kulturforskjeller ble nevnt som de viktigste årsakene. I tillegg ble et dårlig utbygd tillitsvalgtapparat og manglende partssamarbeid nevnt som forklaring på at det var vanskeligere å løse problemer som oppstod underveis.

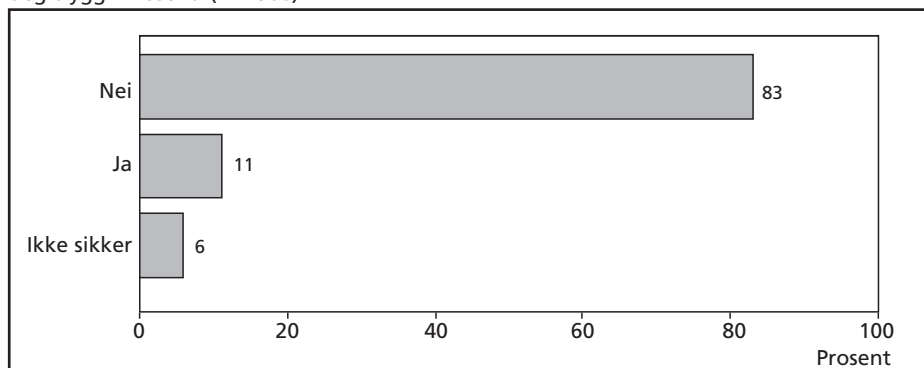
«Vi har hatt alvorlige konfrontasjoner på grunn av sikkerhetskrav. Noen har blitt skikkelig sinna. De har dårlig tid og syntes kravene var urimelige.» (representant for operatør)

5.3 Settes polakker til farligere arbeid?

Som nevnt i forrige avsnitt er de østeuropeiske arbeidstakerne vant til å opptre lojalt overfor arbeidsgiver og ikke stille spørsmål ved avgjørelser som tas av en overordnet. Polakkene beskrives også som høflige og redde for å trække noen på tærne. Dette kan i verste fall føre til at de blir satt til farlige oppdrag, fordi man vet at de ikke tør å nekte.

⁴⁴ I løpet av prosjektperioden ble de HMS-ansvarlige hos hovedentreprenøren skiftet ut. Vi vet ikke hva som var årsaken til dette, men det kan ha hatt negativ effekt for koordineringen av og kontrollen med HMS-arbeidet.

Figur 5.4 Har det hendt at du har utført farlige oppgaver i denne jobben, selv om du ikke følte deg trygg? Prosent. (N = 368)

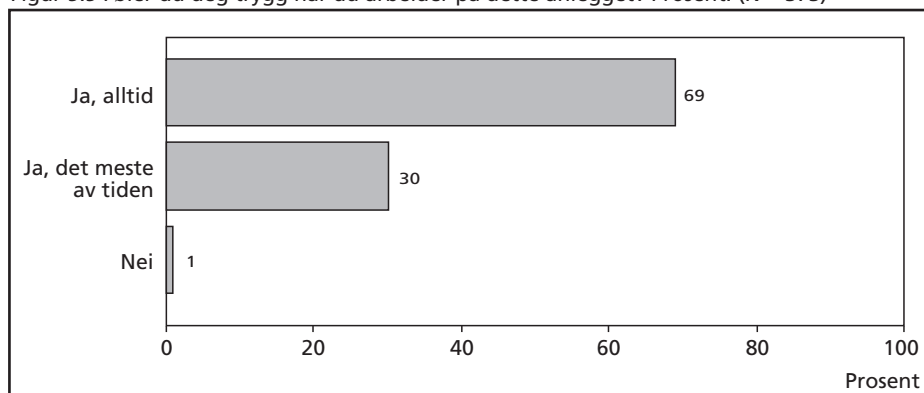


«Du får ikke en nordmann til å utføre et farlig arbeidsoppdrag bare fordi formannen ber om det. Men det kan skje med folk som er vant til mer totalitære regimer.» (representant for operatør)

De østeuropeiske arbeidstakerne ble bedt om å svare på følgende spørsmål: «Har det hendt at du har utført farlige oppgaver i denne jobben, selv om du ikke følte deg trygg?» Det store flertallet, 83 prosent, svarte at de ikke var blitt utsatt for en slik situasjon. En andel på 11 prosent bekreftet at de hadde blitt nødt til å gjøre noe de egentlig ikke følte var trygt, mens 6 prosent ikke var sikre.

Det gis to hovedforklaringer blant dem som har svart bekreftende på dette spørsmålet. Den vanligste forklaringen var at å utføre farlige oppdrag er en del av jobben. Den andre hovedforklaringen var frykt for å miste jobben hvis man nektet å utføre en farlig oppgave. Vi stilte også et mer generelt spørsmål om opplevelsen av trygghet på anlegget. Mange av våre informanter fortalte at de østeuropeiske arbeidstakerne følte

Figur 5.5 Føler du deg trygg når du arbeider på dette anlegget? Prosent. (N = 373)



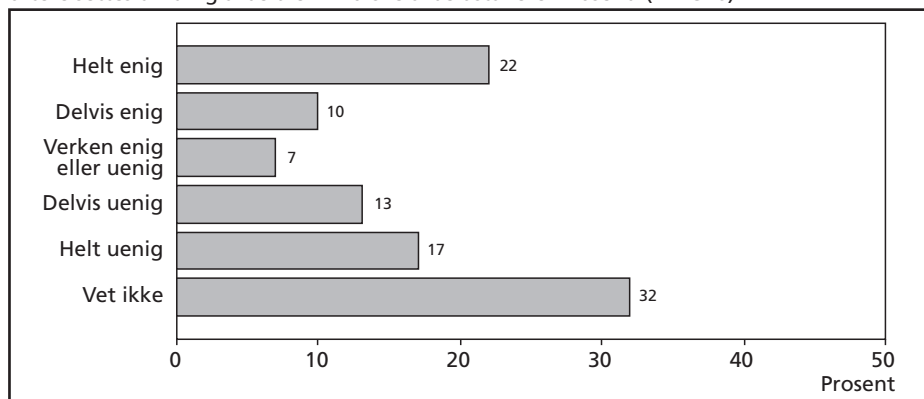
seg godt ivaretatt når de først skjønnte at de strenge bestemmelsene var til for deres egen sikkerhet. Dette stemmer godt overens med realiteten.

Omtrent samtlige arbeidstakere følte seg trygge på anlegget, enten hele eller det meste av tiden. På disse to spørsmålene var det imidlertid noe ulikhet mellom de to anleggene. På anlegg B var det en høyere andel (20 prosent) som hadde utført arbeid som de egentlig ikke følte var trygt. Det var også flere på anlegg B som generelt følte seg utrygge mens det var på jobb på anlegget (7 prosent). Dette har antakelig sammenheng med forhold som vi beskrev i avsnitt 5.2.

Det er noe uklart hvor stor kontakten mellom norske og polske arbeidstakere er. På den ene siden dannet språket barrierer mot kontakt. På den andre siden var det en stor andel (40 prosent) av de østeuropeiske arbeidstakerne som sa at de jobbet tett sammen med nordmenn. Ut fra våre kvalitative intervjuer er det mye som tyder på at kontakten er begrenset til jobbsituasjonen, og at man ikke blir særlig godt kjent på grunn av språkproblemer. Hvor mye de ulike nasjonalitetene vet om hverandre, kan ha betydning for opplevelsen av forskjellsbehandling – også når det gjelder sikkerhet. De østeuropeiske arbeidstakerne ble bedt om å ta stilling til en rekke påstander og si seg enig eller uenig i utsagnene (se vedlegg 1). En av påstandene dreide seg om østeuropeerne oftere ble satt til farlig arbeid enn nordmenn. Svarene viste en klar opplevelse av forskjellsbehandling. Mer enn 30 prosent svarte at de var enig eller delvis enig i denne påstanden. På anlegg B var denne andelen oppe i hele 44 prosent.

Det var nesten 40 prosent som til sammen svarte «vet ikke» eller stilte seg nøytrale (verken enig eller uenig) til påstanden om at de østeuropeiske arbeidstakerne oftere settes til farligere arbeid enn nordmenn. Dette kan ha sammenheng med manglende kontakt med norske arbeidstakere og manglende kjennskap til hva slags arbeidsforhold de har. Derfor var det interessant å se nærmere på hva de polske arbeidstakerne som var ansatt i norske firmaer, hadde svart på dette spørsmålet. Andelen som svarte

Figur 5.6 Andel østeuropeiske arbeidstakere som sier enig eller uenig i påstanden om at de oftere settes til farlig arbeid enn norske arbeidstakere. Prosent. (N = 348)



«vet ikke», ble ikke uventet dramatisk redusert, og andelen helt uenig kom opp på 50 prosent. Samtidig var det like mange – det vil si 32 prosent – av de som var ansatt i norske firmaer, som var helt eller delvis enig i påstanden om at polske arbeidstakere oftere ble satt til farligere arbeid enn nordmenn.

Selv om den store majoriteten opplever å ha en trygg arbeidsplass, er det altså en stor andel som føler at de blir forskjellsbehandlet. De opplever at norske arbeidstakere tas bedre vare på enn dem selv når det gjelder sikkerheten – også de som er ansatt i norske bedrifter.

Spørsmålet var videre om følelsen av diskriminering også gjaldt andre områder. Vi hadde derfor med et mer generelt spørsmål om norske arbeidsgiveres opptreden overfor polske arbeidstakere. Også her var det rundt 30 prosent som sa seg helt eller delvis enig i at norske arbeidsgivere behandlet de polske arbeidstakerne forskjellig fra de norske. Kontakten med norske arbeidsgivere og norske kolleger er tettere for polske arbeidstakere ansatt i norske bedrifter. Følelsen av forskjellsbehandling kan derfor oppleves mer direkte for denne gruppen. Det viste seg også at polske arbeidstakere ansatt i norske bedrifter i større grad enn totaltallet oppga at de følte seg behandlet annerledes enn nordmenn. I denne gruppen var det 34 prosent som sa seg helt enig, og 10 prosent som sa seg delvis enig i påstanden om at norske arbeidsgivere behandlet de polske arbeidstakerne på en annen måte.

For bedre å vurdere eventuelle forskjeller på norske og polske arbeidstakere ble det gjennomført egne intervjuer blant norske tillitsvalgte om norske arbeidstakernes lønns- og arbeidsforhold på anleggene. Her kom det fram at også norske arbeidstakere til tider hadde følt seg presset til å ta usikre oppdrag på grunn av knappe tidsfrister. Vi vet ikke hvor mange eller hvilke situasjoner dette dreide seg om.

5.4 Den «farlige» grønne hjelmen

Det ytre kjennetegnet på et verneombud er den grønne hjelmen. Alle virksomheter har i utgangspunktet plikt til å velge verneombud (arbeidsmiljøloven, kapittel 6). Verneombudene er arbeidstakernes representant i HMS-spørsmål og skal ivareta deres interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Dette innebærer blant annet oppsyn med at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare. I tillegg skal de påse at ansatte får nødvendig opplæring, og at arbeidet blir tilrettelagt slik at det kan utføres på en forsvarlig måte. Verneombudet skal varsle om farlige forhold og har rett til å stanse farlig arbeid dersom han mener det er umiddelbar fare for liv eller helse. Verneombudets tilsyns- og kontrollfunksjoner innskrenker ikke arbeidsgivernes ansvar for arbeidsmiljø og sikkerhet.

Verneombudet regnes som en svært viktig funksjon i HMS-arbeidet. Tidligere forskning viser at det er verneombudene og bedriftsledelsen som er de viktigste pådriverne i HMS-arbeidet (Torvatn og Molden, 2001).

«I begynnelsen stakk de polske arbeidstakerne av når de så en grønn hjelm. Hjemme har de dårlig erfaring med sikkerhetsinspektører, som gjerne gir bot til den enkelte arbeidstaker ved brudd på regelverket.» (tolk)

Verneombudsordningen er særnorsk og er ikke særlig godt kjent utenfor landets grenser. Dette gjorde også at den utenlandske hovedentreprenøren hadde problemer med å skjønne verneombudenes rolle og funksjon. For mange av de østeuropeiske arbeidstakerne var ordningen helt ukjent. Ordet finnes ikke på polsk, noe som skapte problemer da arbeidstakerne skulle besvare spørreskjemaet i forbindelse med denne undersøkelsen. Det nærmeste man kom en oversettelse, var sikkerhetsinspektør. Det viste seg imidlertid at de polakker kjenner som sikkerhetsinspektører, har en annen rolle enn den det norske verneombudet har, og at spørsmålet derfor ble tolket annerledes enn forventet. Svarene på spørsmålet om kontakt med verneombud må derfor vurderes i lys av dette. På anlegg A fikk vi forklart de arbeidstakerne som var til stede på samlingen der vi presenterte undersøkelsen og delte ut skjemaer, hva vi mente med begrepet (78 svar). Da vi dro til anlegg B, hadde vi justert dette spørsmålet slik at det skulle bli mer forståelig (43 svar). De resterende svarene (238) må altså vurderes ut fra at det kan ha oppstått misforståelser. Ved å sammenlikne gruppen som hadde fått forklaring og nytt skjema, med de resterende fant vi imidlertid svært få forskjeller i hvordan arbeidstakerne hadde svart på spørsmålet. Tre av fire polske arbeidstakere svarte bekreftende på at de hadde verneombud i sin bedrift. Vi vet fra før at 79 prosent av arbeidstakerne på de to anleggene var ansatt i utenlandske firmaer. Samtidig var det et svært begrenset omfang av utenlandske verneombud (se nedenfor). Mye tyder derfor på at spørsmålet er blitt misforstått, enten ved at begrepet rett og slett ikke ble forstått, eller ved at arbeidstakerne har henvist til verneombudene i de norske bedriftene på anleggene. På anlegg B var det få norske bedrifter og følgelig få verneombud.

Vi hadde imidlertid med et mer åpent spørsmål om det var noen på anlegget som arbeidstakerne kunne kontakte for å rapportere om farlige situasjoner. Nesten samtlige – 97 prosent – bekreftet at de hadde noen å henvende seg til i slike tilfeller. Denne høye andelen kan forklares med at de fleste har en arbeidsleder og/eller en bedriftsrepresentant til stede på anlegget. I tillegg var det på det største anlegget ansatt tolker i HMS-avdelingen som gikk jevnlig rundt sammen med HMS-inspektørene, og som kunne ta imot direkte henvendelser.

«Men det er bare nordmenn som ser sånn ut – har grønn hjelm altså. Hvis arbeiderne har noen spørsmål, eller trenger å rapportere noe, så går de til formannen. Siden nordmenn ikke snakker polsk og de polske arbeiderne ikke snakker verken norsk eller engelsk, så er det helt naturlig.» (representant for polsk underentreprenør)

På anlegg B var det satt i gang en prøveordning med noen få polske verneombud som arbeidstakerne kunne ta kontakt med. Disse hadde på undersøkelsestidspunktet ikke fått påkrevd opplæring (40 timer), men ble likevel brukt som verneombud ute på anleggene. På anlegg A var det en ordning med midlertidige polske verneombud til vurdering, men ordningen var ikke satt i verk på undersøkelsestidspunktet. Begrunnelsen var at de potensielle verneombudene ikke hadde fått nødvendig opplæring. Også i bedriften fra det andre østeuropeiske landet (på anlegg B) var det gjennomført verneombudsordning, men uten at det hadde fulgt med opplæring. Hos de norske aktørene var det delte meninger om hvordan denne midlertidige ordningen fungerte. Noen mente at det var et godt forsøk, mens andre mente at den ikke hadde noen betydning for HMS-arbeidet, og at man måtte være forsiktig med å tynne ut – og i verste fall undergrave – verneombudsfunksjonen. Kritikerne mente at arbeidstakere som i utgangspunktet ikke har kunnskap om hva et verneombud skal være, og som heller ikke får tilstrekkelig opplæring, umulig kan skjøtte oppgaven på en tilfredsstillende måte.

Arbeidstakermedvirkning gjennom vernetjenesten er en av grunnsteinene i det norske HMS-systemet. Formålet med ordningen er delvis at den skal virke som støtte for arbeidsgiver, og delvis at den skal sikre ansatte større innflytelse og kontroll over gjennomføringen av de vernekravene som stilles.

På petroleumsanleggene ble det avdekket flere forhold som kan bidra til svekke ordningen med verneombud som følge av bruk av østeuropeisk arbeidskraft. For det første kan det oppstå situasjoner der selv hovedentreprenøren på et norsk anlegg, som vi var inne på i avsnitt 5.2, har manglende forståelse for verneombudsordningen. For det andre var det tydeligvis mangelfull opplæring/informasjon om ordningen blant de utenlandske arbeidstakerne, siden så mange av de polske arbeidstakerne ikke hadde skjönt forskjellen på det polske og det norske systemet. For det tredje kan ordningen med midlertidige utenlandske verneombud uten opplæring svekke selve funksjonen. For det fjerde kom det signaler om at det enkelte verneombud ikke har den samme muligheten til å kommunisere med østeuropeiske arbeidstakere som HMS-rådgiverne hos operatør og hovedentreprenør, som hadde større tilgang på tolkehjelp. Dette kan bidra til å svekke verneombudets selvstendige rolle overfor østeuropeiske arbeidstakere.

5.6 Aldri sammen på jobb?

Landanleggene har, som blandingsprodukt av sokkel og land, et sammensurium av arbeidstidsordninger. På det ene anlegget var det ti–tolv ulike ordninger, på det andre anlegget var det vesentlig mindre variasjon. På slike anlegg finnes det trolig ikke så mange andre muligheter enn å ha rotasjonsordninger. For å få gjennomført utbyggingene er man avhengig av å hente inn arbeidskraft utenfra, både fra andre steder i

Norge og fra utlandet. Spørsmålet i dette avsnittet er snarere om man ville være tjent med å ha færre arbeidstidsordninger slik at administrasjonen og kommunikasjonen kunne flyte lettere.

Mange ulike arbeidstidsordninger kan for det første skape problemer for kommunikasjonen i arbeidsprosessen. Et annet viktig spørsmål er om den populære 14/21-ordningen, som innebærer 12 timers arbeid 7 dager per uke, er forsvarlig sett fra et HMS-perspektiv.⁴⁵ Det siste spørsmålet er ikke spesielt knyttet til bruk av østeuropeisk arbeidskraft, og en videre analyse av denne ordningens eventuelle skadevirkninger lar vi ligge. Snarere er dette en ordning mest for de norske arbeidstakerne, fordi den krever godkjenning fra en fagforening.

Den omfattende bruken av østeuropeisk arbeidskraft skaper imidlertid tilleggsutfordringer som må tilpasses det kompliserte arbeidstidssystemet på petroleumsanleggene. Det blir for eksempel svært viktig at kommunikasjonen innad og utad i arbeidslagene ikke brytes på grunn av ulik arbeidstid. Dette gjelder særlig på anlegg B, der man har gjort seg helt avhengig av tospråklige arbeidsledere. Den mest vanlige arbeidstidsordningen for de østeuropeiske arbeidstakerne er 28/14, det vil si 28 dager på jobb og 14 dager fri. Det betyr at de har kortere daglig arbeidstid enn sine norske kolleger, i tillegg til kortere dag på lørdag og søndagsfri. I de tilfellene hvor nordmenn og polakker har et nært samarbeid, jobber de altså til ulik tid, noe som kan ha negativ effekt på samarbeidet og koordineringen av arbeidsoppgavene. De polske arbeidstakerne som eventuelt er fagorganiserte og omfattet av en tariffavtale, vil imidlertid gå på samme ordning som nordmennene. Fritiden viser seg også å by på problemer i seg selv fordi man ikke har noe fornuftig å bruke den til (se kapittel 7).

En utfordring som gjelder uavhengig av nasjonalitet og språk, er å nå ut med informasjon til alle arbeidstakerne i rotasjonen. Ifølge operatøren på anlegg A tar dette fem uker på grunn av de ulike arbeidstidsordningene. Lange friperioder kan også føre til at man glemmer ting man har lært. I løpet av to–tre uker skjer det dessuten mye på anlegg av denne størrelsen, og arbeidstakerne kommer gjerne tilbake til en «ny» arbeidsplass. Endringene på arbeidsplassen kan gjøre det nødvendig med ekstra opplæring. I tillegg må de ansatte kanskje samarbeide med helt nye mennesker. Et slikt system blir sårbart hvis det i utgangspunktet er kommunikasjonsvansker. De mange ordningene gjør det også vanskeligere å kontrollere at arbeidstakerne følger arbeidstidsbestemmelsene.

«De mange arbeidstidsordningene er ikke å anbefale. Vi får ikke den kontinuiteten som er nødvendig. Kommunikasjonen forsvinner, og det er få som får fortsette å jobbe sammen med de samme folkene.» (HMS-koordinator)

⁴⁵ Det er forsket lite på konsekvensene av denne rotasjonen, som har vært mest vanlig offshore. Men det er indikasjoner på at det er negative konsekvenser, spesielt når det gjelder forekomsten av alvorlige personskader (Lau mfl. 2007).

På grunn av at det var få norske arbeidstakere på anlegg B, og dermed få med tariffavtale, var arbeidstidsordningen mer ensartet på dette anlegget. Mye tyder derfor på at det var lettere å få arbeidstidskabelen til å gå opp på anlegg B sammenliknet med anlegg A. Den vanligste rotasjonen på anlegg B var 28/14. Noen jobbet også 36 dager i strekk, men ingen hadde lengre friperiode enn 14 dager. Hos den andre østeuropeiske arbeidstakergruppen var det vanlig å jobbe 28/7, det vil si en uke fri etter 28 dager på jobb.

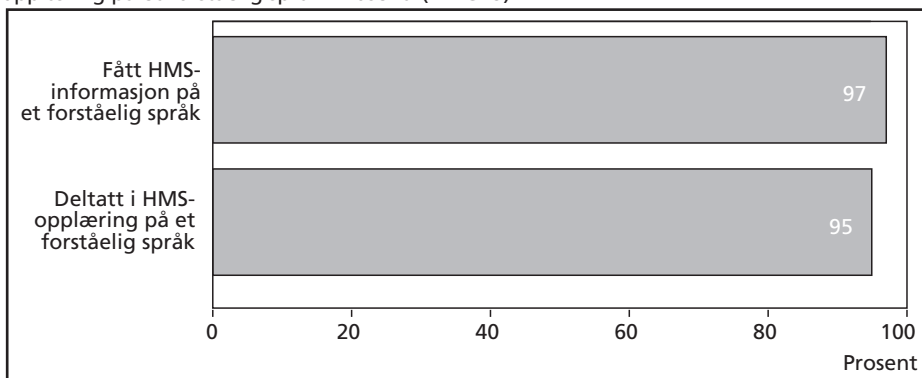
Mange av disse arbeidstakerne har jobbet på anlegg tidligere og er vant til borteboertilværelsen. Intense arbeidsperioder og lengre fritid ses dessuten på som en fordel blant de ansatte. Dette er blant annet bakgrunnen for fagbevegelsens krav om 14/21-ordning. De uorganiserte østeuropeiske arbeidstakerne er imidlertid dobbelt så lenge borte fra hjem og familie enn de som er dekket av en norsk tariffavtale, i tillegg til at de som regel vil ha lengre reisevei (les mer om dette i kapittel 7). Et spørsmål i denne sammenhengen er om de arbeidstakerne som bare har sju–åtte dagers friperiode, får tilstrekkelig tid til hvile og restituering.

5.5 Opplæring og tiltak

Det er arbeidsgiver som har ansvar for å gi arbeidstakerne nødvendig opplæring for å utføre arbeidet. På petroleumsanleggene er det likevel operatør og hovedentreprenør som tar seg av den innledende HMS-opplæringen. Denne opplæringen er lik for alle som jobber der, uavhengig av nasjonalitet. Ansvar for opplæring er fordelt mellom operatør, hovedentreprenør og den enkelte underentreprenør og blir naturlig nok mer spesialisert etter hvert som man kommer nedover i kjeden. Etter hvert inkluderes også eventuell fagopplæring. Opplæringen fra operatørens side ble i all hovedsak gjennomført på fire hovedspråk på anlegg A og tre hovedspråk på anlegg B.

Operatørene startet HMS-opplæringen med et datakurs som ble avsluttet med en test. Uten å bestå denne testen fikk man ikke adgang til anlegget. Som følge av språkproblemer hadde man i noen grad forlatt datamaskinene og gått over til klasseromsundervisning. Det ble da lettere å simultantolke. Det viste seg også at flere av de østeuropeiske arbeidstakerne var lite vant med å håndtere en datamaskin. På anlegg A ble det etter hvert ansatt profesjonelle tolker som ble brukt i opplæringen, mens det på anlegg B var andre arbeidstakere/arbeidsledere som tolket under opplæringen. Spørreskjemaene til selve testen var imidlertid oversatt til flere språk. På anlegg A var sentrale HMS-dokumenter og prosedyrer oversatt til polsk. Det ble også gitt ut et eget HMS-magasin og informasjonsfoldere på fire språk. Dette systemet for opplæring og informasjon var imidlertid ikke på plass fra begynnelsen, og etterslepet innrømmes fra operatørenes side.

Figur 5.7 Andel østeuropeiske arbeidstakere som har fått HMS-informasjon og deltatt i HMS-opplæring på et forståelig språk. Prosent. (N = 375)



«Vi burde vært tidligere ute med sikkerhetsopplæring på flere språk. Vi kom litt bakpå.» (representant for operatør)

Svarene i spørreundersøkelsen viser at man har fått viktige systemer på plass. Nesten samtlige av de østeuropeiske arbeidstakerne sa at de hadde deltatt i HMS-opplæring på et språk de forstod, og hadde fått forståelig HMS-informasjon. Tallene var like overbevisende for begge anleggene.

Selv om arbeidstakerne selv oppga at de hadde fått opplæring og informasjon som de forstod, kan det reises noen innvendinger mot opplegget på petroleumsanleggene, særlig på anlegg B. Der ble andre arbeidstakere/arbeidsledere, som antakelig ikke var fullt fortrolige med det norske HMS-regimet, brukt som oversettere under opplæringen. Dette virket ikke som en forsvarlig ordning ut fra vår erfaring med språkkunnskapen blant arbeidslederne på dette anlegget. Risikoen for mistolkninger og misforståelser var trolig svært stor. På anlegg A tok det en stund før tolketjenesten var på plass. Der var det også en del prøving og feiling, og man hadde i starten problemer med kvaliteten. På undersøkelsestidspunktet hadde både operatør og hovedentreprenør ansatt egne tolker, som til sammen dekket tre fremmedspråk.

«Den første tolken vi hadde, var ikke kvalitetssikret. Vedkommende hadde en språkbruk som skapte frykt. Dette var svært skadelig og hadde motsatt effekt av det vi ville, nemlig å bygge tillit. Det tok også en stund før vi oppdaget feilen.» (tillitsvalgt)

Etter at operatøren var ferdig med sin del av opplæringen, overtok hovedentreprenør og underentreprenørene ansvaret. Mye av kunnskapen – også på HMS-området – må læres i praksis. Den innledende opplæringen oppfattes av noen som generell og overflatisk. På begge anleggene var det i tillegg jevnlig HMS-samtaler ute på arbeidsplassen. Det var ganske vanlig at morgen- og kveldssamtalene i arbeidslagene hadde et HMS-tema. I tillegg ble det arrangert såkalte «tool-box-møter», som av enkelte omtales som rygg-

raden i HMS-arbeidet. Disse møtene har gjerne et spesielt HMS-tema og holdes som regel en gang i uka. Møtene omtales i Petroleumstilsynets rapportering som viktige, men at det på møtene ikke var tatt tilstrekkelig hensyn til at arbeidstakerne snakket forskjellige språk. Når HMS-inspektørene gikk vernerunder, ble det også gitt opplæring på arbeidsplassen, både til arbeidstakere og til ledere. På anlegg A var tolkene alltid med på disse rundene.

«Det ble så mange polakker at vi ble tvunget til å gjøre noe. Nå er forholdene lagt til rette, men det har kostet en del, ikke minst hodebry.» (tillitsvalgt)

Språkopplæring var ikke en prioritert del av tilretteleggingen for de utenlandske arbeidstakerne på landanleggene. Kun 5 prosent fikk tilbud om norskopplæring i forbindelse med arbeidet i Norge. For de fleste ansatte hos utenlandske underentreprenører vil det bli for ressurskrevende å lære seg norsk for et tidsavgrenset opphold i Norge. Også for operatøren og bedriftene vil språkopplæring antakelig anses som så ressurskrevende at man vurderer at pengene kan brukes mer effektivt på andre områder, som for eksempel tolketjenester. En av tolkene på anlegg A hadde imidlertid fått flere forespørsler om å undervise i norsk, men måtte raskt gi seg på grunn av kapasitetsproblemer. Polske arbeidstakere som er fast ansatt i norske firmaer, har trolig større motivasjon for å lære seg norsk fordi de kanskje har et lengre perspektiv på oppholdet enn de som er på et midlertidig oppdrag.

«Tiltakene inne på anlegget er tilfredsstillende. Men jeg skulle ønske at det var bedre kontrollrutiner *før* underentreprenører og arbeidstakere kom inn.» (hovedverneombud)

På anlegg A hadde vernetjenesten har laget en egen skriftlig presentasjon av seg selv, oversatt til flere språk. Dette var for å dempe frykten for verneombudene og fikk, ifølge våre informanter, en god mottakelse. Det viser seg å være et stort behov for informasjon, ikke bare om lønns- og arbeidsvilkår, men også om skatt, sykepenger, norske priser og så videre.

«Hvis jeg skulle ha begynt om igjen, ville jeg ha etablert en treningscamp utenfor anlegget hvor de østeuropeiske arbeidstakerne kunne ha fått grundig opplæring før de begynte å jobbe her.» (prosjektleder)

5.7 Oppsummering

- Landanleggene er preget av det strenge sikkerhetsregimet offshore, men har også mange fellestrekk med tradisjonell bygge- og anleggsvirksomhet. Det er imidlertid stor forskjell mellom petroleumsanleggene og annen bygge- og anleggsvirksomhet, der landanleggene er preget av større kunnskap og oppmerksomhet og flere tiltak på HMS-området.
- HMS-regelverket i Norge er på de fleste områder tilsvarende som i EU-landene. Mye tyder imidlertid på at praktiseringen av regelverket er betydelig annerledes i de nye EU-landene sammenliknet med Norge.
- Verneombudsordningen er en særnorsk ordning og ukjent for de fleste av de østeuropeiske arbeidstakerne og for de utenlandske bedriftene som får oppdrag på landanleggene.
- På de to landanleggene var manglende informasjon om verneombudsordningen til de utenlandske arbeidstakerne og bruk av midlertidige verneombud uten opplæring forhold som svekke verneombudsordningen.
- Kommunikasjon er en nøkkelfaktor for å skape sikre arbeidsplasser. Under 30 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne som var omfattet av denne undersøkelsen, snakket skandinavisk eller engelsk. Språkbarrierene ble løst ved å danne nasjonale arbeidslag og ved bruk av tospråklige arbeidsledere og tolk.
- Språkproblemene har tilsynelatende ikke fått alvorlige konsekvenser for sikkerheten på landanleggene.
- Det er brukt store ressurser på å løse kommunikasjonsvanskene, uten at det har resultert i fullverdige løsninger. Viktige tiltak som opplæring på flere språk og kvalitetssikret tolketjeneste var ikke på plass fra begynnelsen.
- Kulturforskjeller og ulikheter i arbeidsorganisering påvirket HMS-arbeidet. De østeuropeiske arbeidstakerne er lært opp til at høy produktivitet er viktigere enn sikkerhet. Disse arbeidstakerne har også stor respekt for overordnede og stiller ikke spørsmål ved ordrer som gis. De er heller ikke vant til å bruke verneutstyr i den grad som kreves på petroleumsanleggene.
- Ulike arbeidstidsordninger mellom norske og østeuropeiske arbeidstakere skapte problemer, når det gjaldt både kommunikasjon og uro i anleggsleiren. De østeuropeiske arbeidstakerne hadde også jevnt over lengre reisevei og kortere hvileperioder enn de norske.

- Nesten samtlige av de østeuropeiske arbeidstakerne i denne undersøkelsen sa at de følte seg trygge mens de var på oppdrag på anleggene. Samtidig sa mer enn 30 prosent av arbeidstakerne seg helt eller delvis enig i påstanden om at de oftere ble satt til farlig arbeid enn norske arbeidstakere.
- 44 prosent av østeuropeerne som var ansatt i norske bedrifter var helt eller delvis enig i at norske arbeidsgivere behandlet dem annerledes enn norske arbeidstakere.

Kapittel 6 Informasjon, håndheving og kontroll

Den økte arbeids- og bedriftsinnvandringen av østeuropeiske selskaper har medført at det har vært nødvendig for mange norske og østeuropeiske bedrifter å sette seg inn i et nytt regelverk. Både de særskilte kravene til oppholdstillatelse og bestemmelser i allmenngjorte tariffavtaler kom først inn i norsk rett i 2004. Tilsvarende var regelverket for utstasjonerte arbeidstakere lite brukt fram til 2004.

For å sikre at selskapene etterlever norsk regelverk, er det viktig at både bedrifter og arbeidstakere har tilgang på informasjon om hvilke regler som gjelder. At regelverket i hovedsak etterleves vil også avhenge av at bedriftene vet at de kan bli kontrollerte, og at overtredelser blir sanksjonerte. I dette kapittelet ser vi på hvilke tiltak som er iverksatt for å sikre at regelverket som gjelder lønns- og arbeidsvilkår og HMS, blir fulgt av bedriftene på petroleumsanleggene. Dette er tiltak som enten kan være iverksatt av tilsynsmyndighetene, operatøren, hovedentreprenøren, LO-koordinatorer eller ledere og tillitsvalgte i enkeltbedrifter.

6.1 Hvordan sikres bedrifter og arbeidstakere tilstrekkelig informasjon?

Virksomheter som vurderer oppdrag på petroleumsanleggene, må, for å kunne gi et reelt anbud, sette seg inn i regelverket, når det gjelder både allmenngjøringsforskriftene og HMS-regelverket.

Både operatør og hovedentreprenør på de to undersøkte anleggene har stilt krav i kontraktene om at oppdragstakerne skal følge allmenngjøringsforskriftene. Kontraktvilkårene omfatter også plikt for oppdragstaker til å ha tilsvarende vilkår i sine kontrakter med eventuelle underentreprenører. Plikten til å følge regelverket er dermed etablert i kontraktskjeden og sikrer at oppdragstakerne er informert om allmenngjøringsforskriftene, senest ved kontraktinngåelsen.

Den første kontakten mellom oppdragsgiver og -taker etableres imidlertid ofte lenge før kontrakten signeres. Både i anbudsrunden og i forhandlingene vil det være muligheter til å gi informasjon om hvilke plikter som gjelder etter norsk regelverk. Denne mulighe-

ten har også vært benyttet i praksis. Operatørene på de to undersøkte anleggene hadde gjennomført en form for prekvalifisering eller revisjon av anbudstilbyderne. Dette var en mulighet for operatørene til å sikre seg at de bedriftene som var med i anbudsrunden, var i stand til å opptre i henhold til regelverket. Hovedentreprenøren på anlegg B gjennomførte dessuten kick off-møter med bedriftene (underentreprenørene) en–to måneder før oppdraget startet. På disse møtene ble blant annet kravene om lønns- og arbeidsvilkår gjennomgått. I tillegg fikk bedriftene oversendt en engelsk oversettelse av allmenngjøringsforskriftene, og de måtte signere på at de skulle respektere disse minstevilkårene. Underleverandørene måtte også legge ved eksempler på arbeidskontrakter og lønnsplaner.⁴⁶

Til tross for at operatørene ved de to undersøkte anleggene hadde et system for å informere og forplikte oppdragstakerne nedover i kjeden, var det ikke alle oppdragstakere som hadde innkalkulert tilstrekkelige personalkostnader. Når det gjelder minstelønnsbestemmelsene, var alle de intervjuede bedriftsrepresentantene klar over disse. Men nærmere detaljer om lønnsbestemmelsene er ikke alltid like godt kjent blant bedriftsrepresentantene, fordi utbetaling av lønn ofte blir håndtert av administrasjonen på virksomhetenes hovedkontorer. Fra noen av de utenlandske bedriftene ble det imidlertid framhevet at man ikke hadde beregnet at de strenge sikkerhetsbestemmelsene ville føre til at man brukte flere timer på jobben. Reiser til og fra arbeid var heller ikke tilstrekkelig beregnet, fordi man fra tidligere ikke var vant til så hyppige friperioder. Det tyder på at informasjonen om HMS-regelverket og arbeidstidsbestemmelser ikke var blitt gjort tilstrekkelig kjent, eller at informasjonen ikke var oppfattet på en riktig måte.

Kun detaljert informasjon fra oppdragsgivers side kan sikre at vilkårene faktisk blir kjent for oppdragstaker. Dette bør skje i en prekvalifiseringsrunde eller i forbindelse med at oppdragene legges ut på anbud. Å alene gi opplysninger etter at kontraktene er underskrevet, kan være for sent. Prisen er da fastsatt, og justeringer kan medføre store problemer for oppdragstaker, noe som igjen kan være motivasjon for å omgå regelverket. Minst én av bedriftene som er omfattet av denne undersøkelsen, hadde diskusjon med oppdragsgiver om de var tilstrekkelig informert om kravene i rotasjonsordningen før kontraktinngåelsen.

Etterlevelse av regelverket avhenger også av at regelverket er kjent blant arbeidstakerne. På de to anleggene som er omfattet av denne undersøkelsen, ble informasjon om allmenngjøringsforskriftene gitt på ulikt vis. På anlegg A fikk de ansatte informasjon om allmenngjøring og hva denne inneholdt, ved første gangs ankomst til anlegget. Informasjon blir gitt i forbindelse med det obligatoriske HMS-kurset, og ingen av de ansatte fikk adgangskort til anleggsområdet før de hadde signert på at slik informasjon var mottatt. I tillegg ble informasjon spredt av tolker, LO-koordinatorer og tillitsvalgte

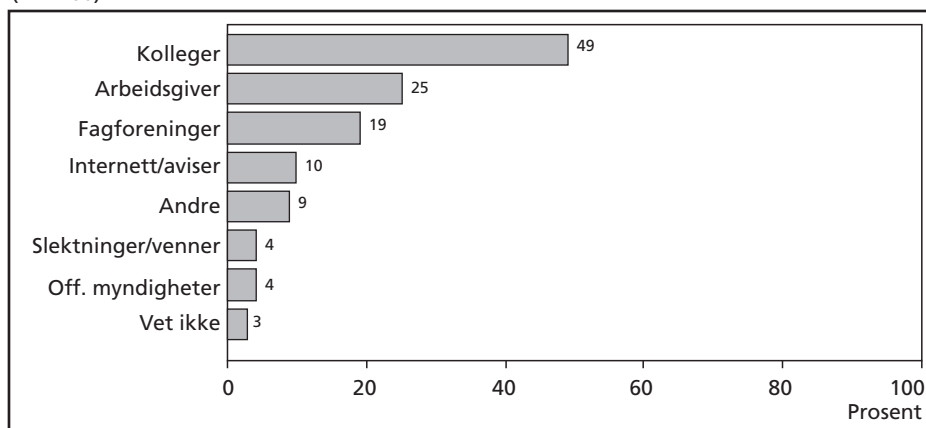
⁴⁶ Opplysninger fra Petroleumsstilsynet.

på mer ad hoc basis. På anlegg B ble det ikke gitt en felles informasjon til arbeidstakerne fra operatørens side.

Det synes imidlertid ikke som om disse ulikhetene mellom anleggene hadde noe særlig betydning for hvor mange som har kunnskap om lønnsbestemmelsene i allmenngjøringsforskriftene. Antallet som sa at de kjente til minstelønnen, var faktisk høyere på anlegg B. Dette anlegget er langt mindre, noe som antakelig gjør det enklere å spre informasjonen. Svarene på spørreundersøkelsen tyder dessuten på at andre kanaler er vel så viktige for spredning av informasjonen.

Det må understrekes at operatør ikke var et svaralternativ på spørsmålet i figur 6.1 fordi vi i utarbeidelsen av spørreskjemaet regnet med at det i første rekke var arbeidsgiver som var den mest relevante informasjonskilden når det gjaldt lønn. Det var imidlertid mulig å svare «andre», noe som det kun var 9 prosent som gjorde. Det mest interessante med svarene er dermed at det er kolleger – og ikke arbeidsgiver – som er den viktigste informasjonskanalen med hensyn til lønn. Kun 4 prosent opplyser at de har fått informasjonen fra offentlige myndigheter. Dette tyder på at myndighetene bare har en liten rolle i informasjonsarbeidet per i dag.

Figur 6.1 Fra hvem har du fått informasjon om minstelønn? (Flere svar er mulig). Prosent. (N = 186)



6.2 Håndheving og kontroll

På myndighetssiden er det Petroleumstilsynet som har ansvar for sikkerhet, beredskap og arbeidsmiljø i petroleumssektoren.⁴⁷ Dette omfatter både petroleumsvirksomhet til havs og på land og tilknyttede rørledningssystemer. Per i dag omfatter myndighetsområdet på land åtte anlegg.⁴⁸

Myndighetsansvaret for de nevnte landanleggene er tillagt Petroleumstilsynet. Ellers på land ville et slikt tilsyn være tillagt Arbeidstilsynet og Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap.⁴⁹ Det innebærer blant annet at Petroleumstilsynet skal føre tilsyn etter arbeidsmiljøloven, utlendingsloven og allmenngjøringsloven. I tillegg til å føre tilsyn skal Petroleumstilsynet drive informasjons- og rådgivningsvirksomhet overfor aktørene på landanleggene. Hvordan oppgavene nærmere skal utføres, er det gitt nærmere føringer om fra departementet.⁵⁰

- Oppfølgingen skal være systemorientert og risikobasert.
- Oppfølgingen skal komme i tillegg til, og ikke som erstatning for, den oppfølging av egen virksomhet som utføres av næringen selv.
- Medvirkning og partssamarbeid inngår som viktige forutsetninger for og prinsipper i Petroleumstilsynets arbeid.

Sentralt i Petroleumstilsynets virksomhet ligger påse-ansvaret. Dette ansvaret er hjemlet i midlertidig forskrift som gjelder for virksomhetene på landanleggene, og innebærer at operatøren/utbyggeren har ansvaret for å påse at HMS-regelverket etterleves av de oppdragstakere som operatøren har satt bort arbeid til, og underentreprenørene av disse. Oppdragsgiveren har fram til nå ikke hatt et lovfestet påse-ansvar når det gjelder regelverket som hører inn under allmenngjøringsloven, det vil si om oppdragstakers lønns- og arbeidsvilkår er i tråd med allmenngjøringsforskriftene. Petroleumstilsynet har imidlertid oppfordret operatørene om å utvide påse-ansvaret til også å omfatte allmenngjøringsforskriftene. Dette har i stor grad blitt fulgt opp i praksis, ved at plikten til å følge allmenngjøringsforskriftene ofte er kontraktfestet nedover i kontraktskjeden. I kontraktene er det tatt inn at underentreprenørene skal dokumentere

⁴⁷ Se <http://www.ptil.no/Norsk/Om+Petroleumstilsynet/Organisasjon/Maal+og+oppgaver/M%c3%a5l+og+oppgaver.htm>

⁴⁸ Tilsynsområdet omfatter åtte landanlegg, men ett av disse (Slagentangen) er ikke omfattet av allmenngjøringsvedtaket for petroleumsanleggene. Allmenngjøring av byggfagoverenskomsten gjelder hele landet og vil dermed også gjelde for alle åtte anleggene.

⁴⁹ Petroleumstilsynet ble opprettet 1. januar 2004, og det overtok tilsynsansvaret fra Oljedirektoratet samt Direktoratet for brann- og elsikkerhet, se St.meld. nr. 17 (2002–2003).

⁵⁰ Petroleumstilsynets årsrapport 2005.

hva slags lønns- og arbeidsvilkår som tilbys arbeidstakerne.⁵¹ En viktig motivasjon for å gjennomføre kontroller fra operatør, hovedentreprenør og andre store aktørers side kan være egeninteresse i at det er ordnede forhold nedover i rekkene. Brudd på regelverket vil fort kunne slå tilbake på dem selv.

Hvordan fungerer påse-ansvaret på anleggene?

Påse-ansvaret ligger formelt hos operatøren. Det varierer imidlertid i hvilken grad operatøren selv foretar revisjoner nedover i kontraktskjeden, eller hvorvidt operatøren nøyer seg med å kontrollere om hovedentreprenøren har systemene i orden for å sikre at underentreprenørene opptre i henhold til allmenngjøringsforskriftene og HMS-regelverket. På anlegg B ble kontrollen med at regelverket ble fulgt i praksis gjennomført av hovedentreprenøren. Hovedentreprenøren rapporterte så tilbake til operatøren. Underentreprenørene på anlegget forholdt seg dermed i hovedsak til hovedentreprenøren og ikke til operatøren. På anlegg A var bildet noe mer nyansert. Også her gjorde hovedentreprenøren mye av jobben, men også operatøren gjennomførte revisjoner av bedrifter på anlegget. Mange av arbeidsgiverrepresentantene hos underentreprenørene ga imidlertid uttrykk for at de i hovedsak forholdt seg til hovedentreprenøren når det gjaldt saker tilknyttet allmenngjøring og HMS. Dette kan være et utslag av at bedriftene følger kontraktslinjen i slike tilfeller.

På de to undersøkte anleggene ble lønns- og arbeidsvilkår kontrollert gjennom revisjoner av underentreprenørene, med hjemmel i oppdragskontraktene. Med dette menes at operatøren/hovedentreprenøren eller en annen bedrift henvendte seg til enkeltbedrifter og ba om dokumentasjon på lønns- og arbeidsvilkårene for å se om disse var i tråd med allmenngjøringsvedtaket. I hovedsak resulterte slike henvendelser i at man fikk se den dokumentasjonen man ønsket. Ved enkelte revisjoner oppstod det imidlertid problemer for hovedentreprenøren med å få tilgang til lønns slipper hos enkelte av bedriftene. De har vist til at det ikke var adgang til å levere ut dette etter etablererlandets personvernlovgivning. Noen bedrifter har også vist til at lønns slipper ikke er vanlig i hjemlandet, og at man derfor ikke hadde noe å vise fram.

For å kontrollere at oppdragstakere faktisk utbetaler det lønns slippene viser, har enkelte bedrifter også foretatt revisjoner i de utenlandske bedriftenes hjemland og med hjelp fra revisorer i det aktuelle landet. Slike revisjoner har vist hvor vanskelig det er å ha full kontroll på dette området.

«Vi har sett at mange av de polske arbeidstakerne ikke har egne konti. De står i noen andres navn – det kan være kona, mora eller kjæresten. Noen ganger er deler

⁵¹ I de tariffavtalene som er utbredt på anlegget, er det også nedfelt en plikt for oppdragsgiver å dokumentere overfor tillitsvalgte i egen bedrift hva slags lønns- og arbeidsvilkår som finnes hos eventuelle oppdragstakere.

av beløpet utbetalt kontant. Vi har prøvd å forfølge et par saker, men kommer ikke helt til bunns.» (representant for oppdragsgiver)

Revisjonene av underentreprenører blir som regel gjennomført som stikkprøver. Av enkelte av våre intervjuinformanter ble kontrollene karakterisert som sporadiske, og de var ofte knyttet til konkrete tips om eller mistanker mot enkeltbedrifter. På anlegg A hadde man en egen postkasse hvor det var mulig å tipse anonymt om forhold som ikke var i tråd med allmenngjøringsforskriftene. Tips kunne også komme inn via tillitsvalgte, verneombud og tolker. En tillitsvalgt i en av bedriftene fortalte at de i ett tilfelle hadde bedt om utskrift fra den polske bankens betalingssentral for å sjekke at det som ble påstått utbetalt, faktisk hadde nådd fram til mottaker. Men selv en slik sjekk ville ikke avdekket om arbeidstakeren ble tvunget til å betale tilbake deler av lønnen på et senere tidspunkt. De ulike økonomiske tilleggene synes i liten grad å være gjenstand for kontroll.

Spørsmålet blir dermed hvor mye ressurser man kan kreve av bedriftene i forbindelse med deres ansvar nedover i kontraktskjeden – alternativt hva som må eller bør overlates til tilsynsmyndighetene. Mindre bedrifter vil ha begrensede ressurser til å gå i dybden. Dessuten kan det være vanskelig for private bedrifter å få tilgang på relevant informasjon med mindre dette er uttrykkelig regulert i kontrakten. I skrivende stund er en forskrift om påse-plikt for hovedentreprenører som opererer i allmenngjorte områder, ute på høring. Departementet foreslår at påse-plikten skal anses som ivaretatt dersom hovedentreprenøren har et system som omfatter informasjon til oppdragstaker om regelverket, kontraktforpliktelser om å følge regelverket, og at det foretas stikkprøver av enkeltbedrifter.⁵² Den påse-plikten som utøves av operatørene/hovedentreprenørene på petroleumsanleggene på land, synes å være i tråd med det departementet foreslår.⁵³

Når det gjelder kontroll av arbeidstid, har hovedentreprenørene tilsynelatende en vanskelig jobb. Alle som passerer porten inn til anleggene, må registrere seg ved hjelp av et personlig ID-kort. Dermed registreres det når den enkelte går både inn og ut av anlegget. Denne informasjonen brukes imidlertid ikke til å kontrollere arbeidstid, noe som er begrunnet i personvern hensyn. Hovedentreprenørene må derfor bruke andre metoder for å kontrollere at arbeidstidsordningene følges. I praksis gjøres dette ved at oppdragstakeren pålegges å levere inn timelister til hovedentreprenøren, og ved at det foretas stikkprøver. Ifølge våre intervjuinformanter gjorde de mange ulike arbeidstidsordningene det vanskelig å ha kontroll på dette området. På de større anleggene kan det være flere tusen arbeidstakere til stede samtidig. Arbeidstakerne forlater anlegget til ulike tidspunkt, noe som gjør det vanskelig å få en oversikt over om noen arbeider

⁵² Se AIDs høringsbrev av 06.09.2007 «Høring – Forskrift om informasjons- og påse-plikt og innsynsrett».

⁵³ I utkastet til forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett foreslår departementet at det er hovedentreprenøren som skal ha dette ansvaret der det benyttes underleverandører.

mer enn avtalt. Hvordan rotasjonsordningene fungerte, var også ukjent for mange av de østeuropeiske arbeidsgiverne. På det ene anlegget måtte bedriftene ukentlig levere inn en oversikt til hovedentreprenøren som viste hvor mye den enkelte arbeidet. Disse skjemaene ble så sjekket opp mot rotasjonssystemet. En slik ordning forutsetter at bedriftene er innstilt på å følge rotasjonsordningene slik de er fastsatt. De som bevisst vil unngå systemet, kan manipulere listene uten at hovedbedriften klarer å avdekke det.

Også andre lønns- og arbeidsvilkår blir kontrollert. På det ene anlegget ba hovedentreprenøren om at bedriftene framla kopi av flybilletter for sine ansatte. Bakgrunnen var å sjekke at de ansatte hadde fått reise hjem i friperiodene, og at denne reisen var dekket av arbeidsgiver. En annen bedrift hadde i forbindelse med en revisjon av en underentreprenør i hjemlandet også sjekket hvordan reiseutgiftene ble dekket. Når det gjaldt kost og losji, var det i mindre grad nødvendig med kontroll. Dette ordnes og betales av operatøren, og det er ingenting å spare for de enkelte bedriftene på dette området. På HMS-området skal operatøren påse at alle som utfører arbeid på anlegget, etterlever kravene. Hovedbedriftene har ansvar for samordning av HMS-arbeidet.⁵⁴ Der hovedentreprenøren er hovedbedrift, sjekker operatøren at systemene er tilfredsstillende. HMS-ansvaret følges opp gjennom ukentlige HMS-møter med alle underleverandørene. I tillegg har operatøren/hovedentreprenøren egne HMS-ansvarlige og HMS-rådgivere som jevnlig er ute på anleggene for å kontrollere det daglige arbeidet. Underentreprenørene har også egne runder (de største bedriftene). På disse rundene gis det også opplæring og veiledning, både til bedriftene og til arbeidstakerne. På det ene anlegget er det ansatt tolker i HMS-avdelingene for å bedre kommunikasjonen. Også på HMS-området gjennomføres det revisjoner av bedriftenes HMS-styringssystemer og internkontrollsystemer.

En viktig oppgave for operatørene har vært å unngå at tidspress går på bekostning av sikkerhet. Her kan operatøren og bedriftene lett få motstridende interesser. Det er selvsagt viktig for operatøren å holde tidsfristene, men for den enkelte bedrift kan forsinkelser raskt bli svært kostbart.

«Jeg har fått brev fra en underentreprenør, der jeg personlig blir holdt ansvarlig for å hindre framdriften, og at jeg har påført bedriften store tap. Jeg er svært lite populær blant enkelte bedriftsledere på anlegget. Arbeidstakerne er frustrerte fordi de på den ene siden er stresset på grunn av knapp tid og på den andre siden frykter en ulykke dersom de tar snarveier.» (representant for operatør)

Det har vært uoverensstemmelser mellom operatør og hovedentreprenør på de to anleggene når det gjaldt ansvar for og utførelse av HMS-arbeidet.

⁵⁴ Dette tilsvarer samordningsansvaret slik vi kjenner det fra andre byggeplasser. Det vil si at hovedbedriften skal samordne verne- og miljøarbeidet og jobbe etter en HMS-plan som koordinerer arbeidet. Målet er at de ulike bedriftene på anlegget eller byggeplassen ikke skaper sikkerhetsrisiko for hverandre. Både operatør og hovedentreprenør kan i prinsippet være hovedbedrift.

«Operatøren på dette anlegget tar ikke ansvar, de peker bare på oss. Uansett hva som går galt, så er det vår skyld. Det er fryktelig passivt, og skjer det en ulykke her, så er ikke beredskapen god nok.» (representant for hovedentreprenør)

Men også her var det delte meninger innad på samme anlegg:

«Operatøren tar sitt HMS-ansvar på alvor, både med tilsyn og oppfølging. De er synlige.» (HMS-ansvarlig hos hovedentreprenør)

Påse-ansvaret oppleves blant de utenlandske selskapene på samme måte som byggherreansvaret, som er hjemlet i EU-regelverket. Mange av de utenlandske selskapene mener derfor at det er liten forskjell på det som gjelder på petroleumsanleggene, og det de ellers er vant med. Enkelte trekker imidlertid fram at påse-ansvaret fører til at utbygger og andre oppdragsgivere ikke kan ta direkte kontakt med myndighetene. Dette ble spesielt reist som en problemstilling på ett av anleggene. Underentreprenørene ønsket seg en egen kontaktlinje til tilsynet istedenfor at henvendelsen måtte gå via operatøren. Etter en av bedriftsrepresentantenes mening kunne man på denne måten ha løst problemer på en mer effektiv måte.

Inntrykket fra undersøkelsen er at operatørene tar påse-ansvaret alvorlig. Som vi har vært inne på, er det stor prestisje og enorme kostnader knyttet til utbyggingene. Det gjør at operatøren føler seg mer utsatt, både for kontroll fra myndighetene og for negativ omtale fra omverdenen. Selv om systemene og viljen til å ha kontroll med forholdene var til stede, var det også problemer med hensyn til språk- og kulturforskjeller knyttet til bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Som vi var inne på i kapittel 5, er språkbarrierene store og krevende. I tillegg har de østeuropeiske arbeidstakerne med seg en annen HMS-kultur og et annet forhold til overordnede. Bruk av utenlandsk arbeidskraft gjorde dessuten at kontrollen til tider ble svært ressurskrevende, uten at den av den grunn ble fullgod. Det samme var tilfelle for kontrollen med arbeidstid, noe som var en mer generell utfordring og ikke spesielt knyttet til bruk av østeuropeisk arbeidskraft. Et viktig ris bak speilet, både fra operatørenes og fra hovedentreprenørenes side, er at bedrifter som bryter kontraktfestede forpliktelser, kan kastes ut av anlegget. Dette har skjedd ved flere anledninger og bidro trolig til selvdisiplinering blant underentreprenørene og var trolig et effektivt redskap for å fjerne bedrifter som ikke fulgte regelverket.

Tilsyn og håndheving fra Petroleumstilsynets side

Petroleumstilsynets arbeid når det gjelder HMS-konsekvenser ved bruk av utenlandsk arbeidskraft på landanleggene, har i de siste årene blitt organisert som et eget prosjekt. Det er et eget lag – T-Landanlegg – som følger opp landanleggene. Laget er sammensatt

av personer fra ulike fagområder, og det legges opp årsplaner for hvordan tilsynsvirk-somheten skal gjennomføres.

Tilsynene legges ofte opp tematisk ved at man konsentrerer seg om enkelte elementer i regelverket. Dette kan være kommunikasjonsutfordringer, enkeltområder innenfor HMS-arbeidet, arbeidstid og/eller lønns- og arbeidsvilkår. Tilsynene varer i to til tre dager. Før Petroleumstilsynet reiser ut på tilsyn, innhentes det dokumentasjon fra bedriftene. Hvilken dokumentasjon som etterspørres, avgjøres ut fra en sjekkliste. Deretter lages en plan for tilsynet, som blant annet omfatter hvilke bedrifter som skal kontaktes. Bedriftene har, når tilsynet rettes mot arbeidsinnvandring, som regel gjort klare lønsslipper og arbeidskontrakter før tilsynet kommer. Noen ganger har de ansatte også framlagt lønsslipper. Ute på anlegget avholdes møter med ledelse og ansatterepresentanter. I tillegg bruker Petroleumstilsynet tid på å snakke med arbeids-takere, ofte ved hjelp av tolk.

På to av tilsynene ble det gjennomført gruppeintervjuer av østeuropeiske ansatte. Intervjuene ble gjort på de ansattes morsmål ved hjelp av tolk. Gruppen var tilfeldig utvalgt og skulle ikke inneholde ledere. Formålet var å få høre direkte fra de ansatte om deres lønns- og arbeidsvilkår. Problemet med slike gruppeintervjuer er at man i utgangspunktet vet for lite om hvordan gruppen fungerer. Selv om gruppen ikke inneholder formelle ledere, kan det være uformelle ledere til stede eller personer som har nær kontakt med ledelsen. Flere informanter har framhevet at de østeuropeiske arbeidstakerne er svært autoritetstro. Dersom de frykter at informasjon de gir under disse intervjuene, vil komme lederen for øre, kan dette påvirke deres framstilling. Arbeidstakere fra de østeuropeiske landene har, ifølge enkelte informanter, til dels også fryktet myndighetene. Man vet derfor ikke om tilliten til norske tilsynsmyndigheter er tilstrekkelig god nok til at de ansatte tør å åpne seg. Sannsynligvis ville en bedre metode vært å snakke med en og en arbeidstaker av gangen, eventuelt med en representant fra fagforeningen til stede. Dette er imidlertid svært ressurskrevende.

Tilsyn som fokuserer på lønns- og arbeidsvilkår, synes i hovedsak å være rettet inn mot minstelønnsbestemmelsene. Om andre elementer av allmenngjøringsforskriftene følges opp, blir i mindre grad sjekket. Der bedrifter kun har ufaglært arbeidskraft, har Petroleumstilsynet bedt om å få innsyn i hvilke vurderinger som er gjort for at de ansatte er innplassert som ufaglærte – og ikke som faglærte. Tilsynet har også bedt om å få se dokumentasjon for at hjemreisene betales av arbeidsgiver. Dette har også vært tema i intervjuene. Det sjekkes sjeldnere om feriepenger, overtid og skifttillegg betales. Bakgrunnen for dette er at andre områder, og spesielt minstelønn, blir sett på som de viktigste områdene, og i tillegg er det ressurskrevende å kontrollere de andre bestemmelsene.

Under disse tilsynene sjekkes lønsslipper, arbeidskontrakter og timelister, i tillegg til intervjuer som nevnt ovenfor. Fram til nå har Petroleumstilsynet ikke gått dypere til verks enn dette. Dersom bedrifter bevisst ønsker å bryte allmenngjøringsforskriftene,

er det lite sannsynlig at denne kontrollen er tilstrekkelig for å avdekke brudd. Tilsyn på allmenngjøringsloven er et nytt område for myndighetene. Det er derfor naturlig at man må bruke noe tid for å finne ut hvilke metoder som fungerer best. Tilsynet vurderer fortløpende om det er andre måter som ville fungert bedre, for eksempel ved å samarbeide med myndighetene i østeuropeiske land eller ved å ha tettere samarbeid med andre norske myndighetsområder, som for eksempel skatteetaten.

Petroleumstilsynets målsetting på HMS-området er å sikre at arbeidsinnvandringen ikke forringer HMS-standarder på anleggene. På dette området har det fra tilsynets side blitt lagt spesiell vekt på kommunikasjonsutfordringene. Det omfatter både HMS-opplæringen/HMS-informasjonen og kommunikasjonen i forbindelse med ulike arbeidsoperasjoner.

Tilsynene blir normalt varslet på forhånd. Petroleumstilsynet skiller seg her fra hvordan Arbeidstilsynet arbeider, der uanmeldte tilsyn er langt vanligere. Dette kan medføre at bedriftene gjør forberedelser for å unngå å få anmerkninger/pålegg fra tilsynet. Dette blir imidlertid ikke oppfattet som et problem.

«Vi har opplevd at det har vært gjennomført internrevisjoner rett før vi kommer. Dersom bedriftene ordner opp i ting før vi kommer, er det helt i orden. Vi er ikke ute etter å ta noen, men at de skal følge regelverket.» (ansatt, Petroleumstilsynet)

Vi ba bedriftsrepresentantene om å fortelle hvilket inntrykk de hadde av Petroleumstilsynets arbeid. Det var få sterke synspunkter på dette punktet, og de fleste sa seg i hovedsak tilfredse med den måten Petroleumstilsynet arbeidet på. I den grad det ble uttrykt misnøye, var dette enten knyttet til tilsynets holdninger til arbeidstidsordningene eller til tilsynets rolle som informasjons- og rådgivningsvirksomhet.

Enkelte informanter mente at Petroleumstilsynet var altfor restriktive når det gjaldt søn- og helligdagsarbeid, og at arbeidstidsordningene generelt var for lite fleksible. De mente at de ansatte ville arbeide mest mulig når de først var på anleggene, og at fri på søndager ikke førte med seg noe godt. Petroleumstilsynet har, som nevnt i kapittel 4, begrensede muligheter når det gjelder å godkjenne arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Det er heller ikke enighet innad i tilsynet om det ville vært en fordel med en slik vid adgang til å fravike loven. Noen av de ansatte i Petroleumstilsynet mener at tilsynet burde ha de samme grensene for sin godkjennelsesadgang som det arbeidstakerorganisasjonene har. Andre mener imidlertid at man vet for lite om eventuelle skadevirkninger av 14/21-ordningen, slik at det per i dag ikke er ønskelig at Petroleumstilsynet kan godkjenne en slik ordning.

Når det gjelder tilsynets rolle som informasjons- og rådgivningsvirksomhet, trakk enkelte av informantene på anleggene fram at regelverket ofte er vanskelig tilgjengelig for de utenlandske selskapene og deres ansatte. I utgangspunktet bør det være en myndighetsoppgave å sørge for at relevant regelverk oversettes til de aktuelle språkene. Når det gjelder allmenngjøring, har flere informanter kritisert tilsynet for at det tok

for lang tid før slike oversettelser kom på plass. Enkelte av de utenlandske virksomhetene etterlyste oversettelser av deler av regelverket på HMS-området. Dette gjaldt særlig på de områdene der det finnes norske særreguleringer – for eksempel krav til verneombud og oppsetting av stillaser. Noen bedrifter etterlyste dessuten at Petroleumstilsynet kom sterkere på banen i planleggingsfasen – når det gjaldt både HMS og lønns- og arbeidsvilkår.

Høsten 2006 fikk Petroleumstilsynet adgang til å bruke sine ordinære sanksjonsmidler, også når de førte tilsyn etter allmenngjøringsloven. Det er siden da ikke avdekket brudd på dette området, og de nye sanksjonsmidlene er så langt ikke tatt i bruk. På HMS-området har Petroleumstilsynet heller ikke stanset arbeidet på grunn av farlige forhold. Der tilsynet har mottatt særskilte meldinger om farlige situasjoner fra personer på anleggene, har det blitt foretatt særskilte tilsyn. Hvorvidt stansning skal skje, beror på en skjønnsmessig vurdering, og det kan være ulike oppfatninger om hvordan en situasjon skal vurderes. Det er på det rene at det eksisterer en viss grad av selvjustis på anleggene ved at operatørene selv stanser virksomheten dersom det er fare på ferde. Dette kan skje av eget initiativ eller der Petroleumstilsynet har påpekt avvikende forhold. Dersom operatørene i sistnevnte tilfeller ikke selv stanser virksomheten, vil Petroleumstilsynet gripe inn. Stansninger av operatørene har blitt foretatt flere ganger. At dette synes å fungere begrunnes gjerne med at operatørene er redde for sitt eget omdømme og ikke vil risikere at det avdekkes dårlig sikkerhet. Operatørene kan imidlertid fort bli nødt til å gjøre avveininger på dette området. Også store forsinkelser vil kunne gi dårlig omdømme fordi det er enorme kostnader forbundet med slike utbygginger. Vårt inntrykk er likevel at sikkerheten er høyt prioritert hos operatørene. Etter vår vurdering er det imidlertid ikke gunstig å la stansninger i for stor grad være avhengig av at operatørene klarer å gjøre de riktige vurderinger til enhver tid. Det er ingen garantier for at informasjon om farlige situasjoner når fram til operatøren. Det er derfor viktig at aktørene på anleggene også i tiden framover kontakter Petroleumstilsynet ved situasjoner som vurderes som farlige, slik at tilsynet kan gjøre selvstendige vurderinger på dette området, også utenom de ordinære tilsynene.

Samarbeid med partene i arbeidslivet blir ofte trukket fram som en viktig faktor i tilsynsmyndighetenes arbeid. Petroleumstilsynet mener at et godt fungerende trepartssamarbeid er en forutsetning for å få til en effektiv oppfølging og etterlevelse av allmenngjøringsvedtakene. Et trepartssamarbeid vil i første rekke gjelde på sentralt nivå, altså mellom myndigheter og partene i arbeidslivet. Formelt skjer dette gjennom Sikkerhetsforum og Regelverksforum der både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden er representert. Samarbeidet lokalt på anleggene vil i første rekke være mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. På ett av anleggene var det et svært tett samarbeid mellom partene. LO-koordinatoren hadde allmenngjøringsforskriftene som sitt ansvarsområde fra operatørens side og dermed en sentral rolle i arbeidet med å kontrollere bedriftene. I den grad bedriftene har egne tillitsvalgte, vil også disse ha en viktig funksjon for å

sikre at regelverket følges. Deres oppmerksomhet er naturlig nok rettet mot egen bedrift, men uregelmessigheter kan tas opp videre i systemet, gjennom egen bedrift, til forbundet eller til LO-koordinator. På det andre anlegget var tillitsvalgte et savn i kontrollarbeidet:

«Jeg savner virkelig drahjelp fra tillitsvalgte. Her er det ikke noen som kommer og sier at dette finner jeg meg ikke i! De har dessuten mer makt til å få gjennomført endringer enn det jeg har.» (representant for operatør)

I våre intervjuer med representanter NHO/landsforeningene og Fellesforbundet var det blandet erfaring med trepartssamarbeidet. Når det gjaldt allmenngjøring, var partene på arbeidsgiversiden lite informert om trepartssamarbeidet. Ingen hadde deltatt i møter med tilsynsmyndighetene, og flere mente dessuten at kommunikasjonen mellom tilsynet og arbeidsgiversiden var for dårlig. Det var mottatt få henvendelser fra Petroleumstilsynet om hvordan tariffavtalen var å forstå, og det ble etterlyst en tettere kontakt for å utveksle erfaringer med bruk av østeuropeisk arbeidskraft. På arbeidstakersiden oppleves kontakten med Petroleumstilsynet som tett og god.

6.3 Oppsummering

- Informasjon om lønns- og arbeidsvilkår til bedriftene blir gitt på flere tidspunkt: før kontraktinngåelse, som en del av kontrakten, på kick off-møter før arbeidet starter, og etter behov så lenge oppdraget varer. Til tross for dette hadde ikke alle bedrifter tatt høyde for alle nødvendige arbeidskraftskostnader, for eksempel når det gjaldt arbeidstid, reiseutgifter og at arbeidet tok lengre tid på grunn av sikkerhetsbestemmelser.
- Arbeidstakerne på ett av anleggene fikk informasjon om allmenngjøring ved ankomst. På det andre anlegget ble det ikke gitt slik informasjon. Kolleger synes imidlertid å være en viktig kilde for informasjon om dette. Nesten 50 prosent sa de hadde fått informasjon om minstelønn fra kolleger.
- Påse-ansvaret omfatter i praksis både HMS og allmenngjorte vilkår, og kontroller gjennomføres ved hjelp av systematisk innsamling av dokumenter og stikkprøver. Det kan diskuteres hvor langt operatør/hovedentreprenør skal gå for å påse at vilkårene faktisk oppfylles. Selv revisjoner i bedriftenes hjemland er ikke nok til å avdekke alt.

- Arbeidstid er vanskelig å kontrollere på grunn av skillet mellom adgangskontroll og kontroll med timelister. Kontrollen kompliseres ytterligere av mange ulike arbeidstidsordninger. Kontroll skjer ved stikkprøver og innsamling av timelister.
- HMS kontrolleres gjennom møter, vernerunder på anleggene, revisjoner og stikkprøver.
- Petroleumstilsynet fører tilsyn etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Tilsynene kan enten være planlagte eller resultat av en konkret henvendelse. Ved tilsyn rettet mot arbeidsinnvandring samles det inn lønsslipper, arbeidskontrakter og timelister, og det gjennomføres intervjuer med ledelse, ansattrepresentanter og arbeidstakere.
- Så langt er ikke sanksjonsmidlene gitt Petroleumstilsynet høsten 2006 for brudd på allmenngjøringsloven tatt i bruk. Bakgrunnen er at det ikke har vært avdekket noen brudd.

Kapittel 7 Et godt liv på norske brakker?

Petroleumsanleggene på land er geografisk plassert på værutsatte områder i Norge. Livet er som regel isolert til anleggsområdet, langt fra familie og venner, der man tilbringer det meste av tiden med å jobbe, spise og sove i fire uker om gangen. Kontakten med norske lokalsamfunn vil for de fleste være svært begrenset. Som vi har vært inne på tidligere, har de fleste østeuropeiske arbeidstakerne på de to undersøkte anleggene kort fartstid i Norge, og nesten ingen snakker norsk eller noe annet skandinavisk språk. Framsiden av medaljen er mulighetene til faktisk å reise ut og kanskje mangedoble inntekten, få nye erfaringer og øke levestandarden for seg og sine familier (Friberg og Tyldum, 2007).

Trivsel og likebehandling er stikkord for dette kapittelet. Trives de østeuropeiske arbeidstakerne i norske brakkeleire? Og hvordan er forholdet til norske kolleger? Arbeidstid – eller nærmere bestemt fritid – var et forhold som våre informanter påpekte som en utfordring. Dette påvirket både trivselen og integreringsmulighetene i leirene.

Søndagsfri til besvær

Som beskrevet tidligere var de fleste østeuropeiske arbeidstakerne på jobb 28 dager i strekk, for så å være hjemme i en–to uker. Denne arbeidstidsordningen innebærer kortere daglig arbeidstid enn den de norske kollegene deres hadde, som var 14 dager på jobb og hadde tre uker hjemme. I tillegg innebærer ordningen søndagsfri. Ulik arbeidstid mellom de ulike nasjonalitetene skapte gnisninger. Dette var særlig et problem på anlegg A. På anlegg B var det få norske og dermed mer ensartet arbeidstid for de arbeidstakerne som bodde i leiren. På anlegg A var også de fleste innlosjert i anleggsleiren, mens det på anlegg B var flere som bodde utenfor på grunn av plassmangel.

En av de store utfordringene for livet i leiren var at de som hadde fri på søndag, drakk alkohol på lørdag. Festingen skapte uro og forstyrret dem som skulle på jobb neste dag. Dette ledet regelmessig til mishøye og trøtte arbeidstakere. De polske arbeidstakerne hadde også, ifølge våre informanter, et annet forhold til promille dagen derpå. Dette hadde faktisk ført til et titalls bortvisninger på anlegg A.

«Det må oppleves som ganske meningsløst å ha søndagsfri når man er på et slikt anlegg.» (ansatt i Petroleumstilsynet)

På anlegg A var det blitt gjort forsøk på å tilby mer meningsfylte fridager. Det var blant annet engasjert en katolsk pater til søndagsgudstjeneste og arrangert fiske- og fjellturer. På anlegg B var det ikke spesielle tilbud, blant annet på grunn av manglende interesse:

«Vi prøvde oss på å arrangere turer på søndagene, men det var ingen interesse for det.» (representant for operatør)

Trivsel og likebehandling

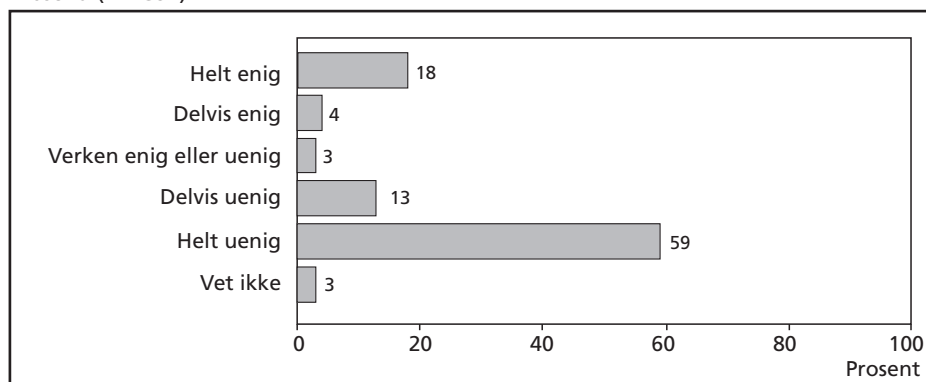
Arbeidstakerne er i leiren var stort sett inndelt etter nasjonalitet. Forklaringen er naturlig nok at de fleste liker å bo sammen med likesinnede – og ikke minst ha noen å prate med. Men det er ikke bare språkbarrierer som spiller inn. Uenighet om støynivå og hva som er akseptable hygienisk standard, ble også nevnt som problemområder. Våre informanter opplevde at det noen ganger var helt nødvendig å skille arbeidstakerne fra hverandre for å unngå bråk. Erfaringene viste at polakker og russere gikk svært dårlig overens, og at engelskmenn og østeuropeere som regel var en dårlig miks.

Mange av de polske arbeidstakerne sa at de følte seg isolerte, spesielt i starten. De ytre forholdene innbød da heller ikke til å utforske det landet de for tiden arbeidet i:

«Været er et stort problem. Det er vanskelig å like seg når man må jobbe ute i regn og vind. Det er heller ingen aktiviteter her, og det er heller ikke biler tilgjengelig slik at vi kan komme oss rundt på fritida.» (bedriftsrepresentant)

I spørreskjemaet hadde vi med et spørsmål om trivsel. Svarene viste at over 70 prosent ikke likte seg særlig godt på anlegget (se figur 7.1). Kun 22 prosent svarte at de var helt eller delvis enige i påstanden «Jeg liker å jobbe på dette anlegget». På dette spørsmålet

Figur 7.1 I hvilken grad er du enig i følgende påstand: «Jeg liker å arbeide på dette anlegget»? Prosent. (N = 354)



var det stor forskjell på de polske arbeidstakerne og den andre østeuropeiske gruppen, der det store flertallet likte seg svært godt under arbeidsoppholdet i Norge.

Noe av forklaringen på mistrivsel kan være oppstartsproblemer, siden mange av de polske arbeidstakerne hadde vært på anleggene i kort tid da undersøkelsen ble foretatt. En av de polske tolkene fortalte at de polske arbeidstakerne som regel fikk styrket både moral og selvtillit når de etter hvert opplevde å bli sett på som gode arbeidsfolk.

Mistrivsel kan også skyldes dårlig behandling av andre arbeidstakere i leiren. Ifølge våre informanter hadde det fra kollegers side vært stygge episoder med trakassering og mobbing på anlegg A. Dette dreide seg om alt fra dumme vitser, skriblerier på dovegger og stygge bemerkninger til beskyldninger om tyverier og trusler om at kolleger skulle sørge for at de polske arbeidstakerne mistet jobben.

Når det gjaldt operatørens ansvar for de polske arbeidstakernes trivsel, hadde enkle virkemidler som polske aviser og fjernsynskanaler vært problematisk å få på plass. Ifølge våre informanter opplevde de polske arbeidstakerne konsekvent å bli plassert i brakker som lå lengst unna kantina og kiosken, noe som gjorde at de måtte stå tidligere opp for å rekke frokostkøen. Noen av de polske arbeidstakerne hadde også følt at securitasvaktene var «etter dem» og opplevde å få skylden for det meste av bråk og stjeling i leiren.

«Polske tv-kanaler burde være en detalj når vi skriver år 2007.» (ansatt i Petroleumsstilsynet)

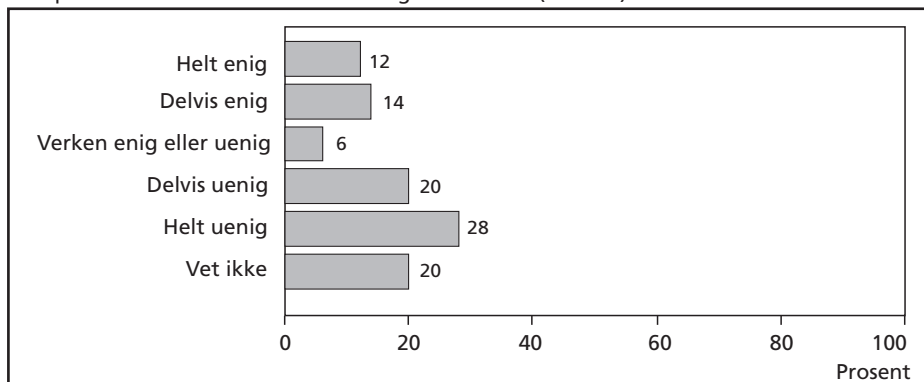
Vi spurte ikke arbeidstakerne om de var fornøyde med de materielle forholdene, men flere av våre informanter ga uttrykk for at det var god standard på bolig og mat. Det var åpenbart de sosiale forholdene som slet mest på dem. Majoriteten av de polske arbeidstakerne var borte fra familie og venner i om lag en måned om gangen. De polske arbeidstakerne holdt sammen på fritiden, også på tvers av bedrifter, og det ble uttrykt ønsker om flere samlingssteder – ikke for å bli underholdt, men kanskje rett og slett for å ta en prat eller se på polske nyheter på tv.

«Det er komfortabelt å bo her sammenliknet med polske byggeplasser.» (representant for polsk underleverandør)

«Nordmenn er veldig hyggelige og høflige, og jeg tror de setter pris på den jobben vi polakker gjør her.» (representant for polsk underleverandør)

Det var som nevnt begrenset kontakt mellom nordmenn og polakker på anleggene – både på jobb og på fritid. I utgangspunktet hadde dette sin naturlige forklaring i språkproblemer. Men til tross for begrenset sosial kontakt følte ikke østeuropeerne seg likeverdig behandlet av de norske arbeidstakerne. Det har trolig sammenheng med at de polske arbeidstakerne kunne føle seg trakassert, og at de ble beskyldt for fyll og tyverier.

Figur 7.2 I hvilken grad er du enig i følgende påstand: «Norske arbeidstakere behandler østeuropeiske arbeidstakere som likeverdige»? Prosent. (N = 354)



Nesten halvparten av østeuropeerne svarte at de var helt eller delvis *uenig* i påstanden om at «Norske arbeidstakere behandler polske kolleger som likeverdige». Dette er samme trenden som ble avdekket i en undersøkelse om polakker i Oslo-området. Kun et mindretall (42 prosent) av polakkene i Oslo-området følte at norske arbeidstakere behandlet polakkene som likeverdige. Denne undersøkelsen viste også at det var sammenheng mellom trivsel og hvor lenge de hadde vært i Norge. De som hadde vært her kortest tid, skåret lavest på trivselsindeksen (Friberg og Tyldum, 2007).⁵⁵

Som vi så i kapittel 5, følte de østeuropeiske arbeidstakerne seg heller ikke likeverdig behandlet av arbeidsgiver. Det var rundt 30 prosent av de østeuropeiske arbeidstakerne som mente at norske arbeidsgivere behandlet dem annerledes enn andre arbeidstakere. Blant de polske arbeidstakerne som var ansatt i norske bedrifter, var det hele 44 prosent som mente at de ble forskjellsbehandlet av sine norske arbeidsgivere. Østeuropeerne opplevde likevel at de ble dårligere behandlet av kollegene sine enn av arbeidsgiverne sine. Verken arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden bør være fornøyd med slike tall, hvis man mener at dette er arbeidskraft som Norge behøver, og som det er viktig å hente det beste ut av. Denne følelsen av underlegenhet blant de østeuropeiske arbeidstakerne kan også ha en viss sammenheng med hvilke yrkesgrupper som dominerte på undersøkelsestidspunktet. Som vi så i kapittel 1, var arbeidstakere som jobbet med stillas og isolasjon, de største yrkesgruppene i vår undersøkelse. Ifølge våre informanter kalles stillasarbeidere, isolatører og malere tradisjonelt for «Nordsjøens jordbærplukkere». I et miljø preget av oljevirkksomheten offshore er disse med andre ord langt nede på rangstigen, uavhengig av nasjonalitet.

En annen forklaring på opplevelsen av diskriminering kan også ha vært at nordmenn mener at de østeuropeiske arbeidstakerne vil være glade for å jobbe på disse

⁵⁵ Denne økningen i trivsel varer imidlertid bare i en periode. De som har jobbet i Norge i mer enn to år, skårer igjen betydelig lavere på trivselsindeksen.

petroleumsanleggene, nærmest uansett. Polske arbeidstakere regnes som midlertidig arbeidskraft – det vil si at de kommer for å gjøre et oppdrag, til en god lønn etter polsk standard, for så å reise hjem igjen med en god slump penger. Man har kanskje tatt for lett på trivselsfaktoren og ikke vært flink nok til å slå ned på diskriminerende oppførsel i leirene. Samtidig kan nok faktorer som at arbeidet ofte foregår i dårlig vær og ofte langt fra tettbygde strøk, og at østeuropeerne er lenge borte fra familiene sine, også være med på å forklare den dårlige trivselen. Språkbarrierer, kombinert med østeuropeernes frykt for å klage, kan være forklaringer på at disse forholdene ikke har blitt tilstrekkelig godt kjent tidligere.

Referanser

- Alsos, K. (2007), *Kartlegging av regelverket på HMS-området i Norge og Polen*. Oslo: Fafo-notat 2007:13.
- Alsos, K. og L. Eldring (2006), «Extension of collective agreements: The Norwegian case.» CLR-News no 3/2006.
- Dølvik, J.E. m.fl. (2006), *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen*. Oslo: Fafo-rapport 548.
- Eldring, L. og P. Trevena (2007), *Polsk byggenæring i bevegelse*. Oslo: Fafo-notat 2007:5
- Elverhaug, J.-T. (2007), Bruk av fremmed og «billig» arbeidskraft. Presentasjon på landanleggskonferansen 2007, Rica Park Hotell, Sandefjord, 3.-4. september. <http://www.npf.no/course.php?id=569&time=228&a=summary|6711897201c234f7cfca9db4e8dd3e6b>
- Fougner, J. og L. Holo (2006), *Arbeidsmiljøloven. Kommentartutgave*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Friberg, J.H og G. Tyldum (2007), *Polonia i Oslo. En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Oslo: Fafo-rapport 2007:27.
- Frøyland, K. m.fl. (2004), *Frafall og ustøting i bygge- og anleggsbransjen*. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) r2/04.
- Lau, B. m.fl. (2007), *HMS-konsekvenser av arbeidstidsordninger i petroleumsvirksomheten: Kunnskapsstatus og kunnskapsbehov*. Statens arbeidsmiljøinstitutt, Stami
- Nergaard K. og T. Stokke (2006), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Oslo: Fafo-rapport 518.
- Ot.prp. nr 56 (2006–2007), *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven (innleie, påseplikt for oppdragsgivere og innsynsrett for tillitsvalgte mv)*.
- Petroleumstilsynet, Diverse tilsynsrapporter.

- Statistisk sentralbyrå (2007), *Lønnsstatistikk: Alle ansatte i bygge- og anleggsvirksomhet, per 1. oktober 2006*. <http://www.ssb.no/emner/06/05/lonnbygganl/>
- St.meld. nr. 39 (2001–2002), *Oppvekst- og levekår for barn og ungdom i Norge*.
- St.meld. nr. 12 (2005–2006), *Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten*.
- Torvatn og Molden (2001), *HMS-tilstanden i Norge i år 2001*. SINTEF-Teknologi-ledelse.
- Ødegård, A.M. m.fl. (2007), *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. Oslo: Fafo-rapport 2007:3.

Vedlegg 1 Spørreskjema¹

1. Hvilket år ble du født

2. Er du faglært eller ufaglært?²
 - Faglært
 - Ufaglært
 - Annet
 - Vet ikke

3. Hva slags type jobb utfører du på dette anlegget? (Flere svar mulige)³
 - Stillasarbeid
 - Mekanisk installasjon
 - Elektroinstallasjon
 - Annet

4. Er din jobb på dette anlegget sammenfallende med din utdanning eller tidligere arbeidserfaring?
 - Ja
 - Delvis
 - Nei
 - Vet ikke

5. Er du ansatt i et vikarbyrå/en bedrift som leier ut arbeidskraft, eller er du ansatt direkte av en bedrift som har oppdrag på dette anlegget?
 - Ansatt av et vikarbyrå/en bedrift som leier ut arbeidskraft
 - Direkte av en bedrift med oppdrag på dette anlegget
 - Vet ikke

¹ Spørreskjemaet ble utarbeidet på engelsk og så oversatt til polsk og det andre østeuropeiske språket. Dette er den norske versjonen.

² For de polske arbeidstakerne var dette spørsmålet omformulert, pga at det var vanskelig å oversette dette direkte. Vi spurte derfor om hvilken utdanning/realkompetanse den enkelte hadde.

³ På anlegg A var det andre svaralternativer tilpasset arbeidsoppgavene på dette anlegget. Alternativene var: Stillasarbeid, rørarbeid, overflatebehandling, isolasjon, annet.

6. Hvor mange ansatte er det totalt i den bedriften du er ansatt i ?(I hjemlandet, Norge og andre land)
- Færre enn 10
 - 10 – 25
 - 26 – 50
 - 51 – 100
 - Flere enn 100
 - Vet ikke
7. Hvilken nasjonal tilhørighet har bedriften som du er ansatt i?
- Norsk bedrift
 - (Hjemlandet) bedrift
 - Bedrift fra et annet land
 - Jeg er selvstendig næringsdrivende
 - Vet ikke
8. Er det arbeidsgiverrepresentanter fra den bedriften du er ansatt i, fast til stede på dette anlegget?
- Ja
 - Nei
 - Vet ikke
9. Hvilken type ansettelsesforhold har du i bedriften?
- Fast ansatt
 - Midlertidig ansatt
 - Ansatt for et spesifikt oppdrag på dette anlegget
 - Selvstendig næringsdrivende
 - Vet ikke
10. Har du fått en skriftlig kopi av arbeidsavtalen din? Hvis ja, på hvilket språk?
- Ja, på norsk og (eget språk)
 - Ja, på norsk
 - Ja, på (eget språk)
 - Ja, på et annet språk
 - Nei, jeg har ikke fått en skriftlig kopi av arbeidsavtalen
 - Vet ikke
11. Hva er din brutto lønn i denne jobben?
- | | | |
|---------------|-------|----------|
| NOK pr. time | _____ | vet ikke |
| NOK pr. måned | _____ | vet ikke |
12. Får du lønns slipper av din nåværende arbeidsgiver? Hvis ja, på hvilket språk?
- Ja, på norsk og (eget språk)
 - Ja, på norsk
 - Ja, på (eget språk)
 - Ja, på et annet språk
 - Nei, jeg får ikke lønns slipper
 - Vet ikke

13. Det finnes en lovfestet minimumslønn for arbeid på denne typen anlegg i Norge.
Har du hørt om denne?
Ja
Nei → gå til spørsmål 16.
Vet ikke → gå til spørsmål 16.
14. Hvis ja, vet du hva den er (brutto)?
NOK pr. time _____
Vet ikke
15. Hvis ja, fra hvem/hvor fikk du informasjon om dette? (Flere svar mulige)
Arbeidsgiver
Slektning/venn
Kollega
Internett/aviser
Fagforeninger
Offentlige myndigheter
Andre
Vet ikke
16. Arbeider du i rotasjon?
Ja
Nei → gå til spørsmål 19
Vet ikke → gå til spørsmål 191
17. Hvis ja, hvilket rotasjonssystem arbeider du normalt i?⁴
Jeg jobber i ____ dager og har ____ dager fri. (eks. Jeg jobber i 28 dager og har 14 dager fri.)
Ikke sikker
18. Hvor mange dager i uken arbeider du vanligvis i denne jobben?
____ dager pr. uke
Ikke sikker
19. Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr. dag mandag til fredag (inkludert pauser)?
____ timer daglig
Ikke sikker

⁴ På anlegg A ble de bedt om å krysse av ulike alternativer, f.eks 14/21, 28/14, 12/9 osv.

20. Hender det at du har arbeidet flere timer enn dette?

- Ja, hver dag
- Ja, ofte
- Ja, noen ganger
- Ja, men sjelden
- Aldri
- Ikke sikker

21. Får du tillegg i lønnen hvis du jobber overtid i denne jobben?

- Ja
- Nei
- Ikke sikker

22. Får du feriepenger av din nåværende arbeidsgiver?

- Ja
- Nei
- Ikke sikker

23. Får du gratis overnatting av din arbeidsgiver mens du jobber på dette anlegget?

- Ja → gå til spørsmål 26
- Nei
- Ikke sikker → gå til spørsmål 26

24. Hvis nei, hvor mye må du betale for overnattingen pr. uke?

- NOK pr. uke
- Vet ikke

25. Betaler din nåværende arbeidsgiver deg for reiser til/fra (hjemlandet)?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

26. Har du noensinne i denne jobben fått mindre betalt enn det som er avtalt?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

27. Kan du være borte fra denne jobben hvis du blir syk? Hvis ja, får du lønn selv om du er borte?

- Ja, får full lønn
- Ja, delvis lønn
- Ja, men får ikke lønn
- Nei
- Ikke sikker

28. Mister du jobben på dette anlegget dersom du blir syk?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

29. Har det hendt at du har utført farlige oppgaver i denne jobben, selv om du ikke følte deg trygg?

- Ja
- Nei → gå til spørsmål 32.
- Ikke sikker → gå til spørsmål 32.

30. Hvis ja, hvorfor utførte du denne oppgaven?

- Det å utføre farlige oppgaver er en del av jobben min
- Jeg var redd for å miste jobben
- Jeg var redd for ikke å rekke tidsfristen
- Det var ingen i nærheten som jeg kunne informere om dette
- Det var ingen i nærheten som snakket samme språk som meg
- Andre grunner
- Vet ikke

31. Har du et nært samarbeid med norske arbeidstakere i denne jobben?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

32. Synes du det er forskjeller i HMS-bestemmelsene på (hjemlandets) og norske byggeplasser? Hvis ja, hvor store forskjeller synes du at det er?

- Ja, store forskjeller
- Ja, noen forskjeller
- Ja, små forskjeller
- Ingen forskjeller
- Vet ikke

33. Synes du at det er større oppmerksomhet rundt HMS-rutinene på norske enn på (hjemlandets) byggeplasser?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

34. Har du fått HMS-opplæring i tilknytning til et arbeid i Norge? Hvis ja, hvem ga denne opplæringen?

- Ja, arbeidsgiver
- Ja, kolleger → gå til spørsmål 37
- Ja, den norske oppdragsgiveren → gå til spørsmål 37
- Ja, fagforeningen → gå til spørsmål 37
- Ja, andre → gå til spørsmål 37
- Nei → gå til spørsmål 37
- Vet ikke → gå til spørsmål 37

35. Hvis ja, arbeidsgiver: Måtte du betale for denne opplæringen?

Ja
Nei
Vet ikke

36. Er det noen på dette anlegget du kan henvende deg til hvis du har spørsmål om HMS? (HMS-ekspert, formann, tolk, verneombud (ansatte med grønn hjelm) e.l.)⁵

Ja
Nei
Vet ikke

37. Er det noen på dette anlegget du kan melde fra om farlige hendelser til?

Ja
Nei
Ikke sikker

38. Er det verneombud (ansatte med grønn hjelm) i det selskapet du er ansatt i?⁶

Ja
Nei → gå til spørsmål 42
Vet ikke → gå til spørsmål 42

39. Hvis ja, har du noensinne snakket med verneombudet om HMS-spørsmål?

Ja → gå til spørsmål 42
Nei
Ikke sikker → gå til spørsmål 42

40. Hvis nei, hvorfor ikke?

Jeg har aldri hatt behov for å snakke med verneombudet
Pga. språkproblemer
Andre grunner
Vet ikke

41. Har HMS-rutinene for dette anlegget blitt oversatt til et språk som du forstår?

Ja
Nei
Vet ikke

⁵ I spørreskjemaet på Anlegg A var ikke forklaringen på verneombud tatt med, dvs. «ansatte med grønn hjelm.»

⁶ Se fotnote 4.

42. Deltok du i en HMS-briefing, på et språk du forsto, før du begynte å arbeide på dette anlegget?

Ja
Nei
Vet ikke

43. Har du selv observert at språklige misforståelser har ført til farlige hendelser på dette anlegget?

Ja
Nei
Vet ikke

44. Føler du deg trygg når du arbeider på dette anlegget? Hvis ja, alltid eller for det meste av tiden?

Ja, alltid
Ja, for det meste
Nei
Vet ikke

45. Snakker du noen fremmedspråk? Hvis ja, hvilke(t)? (Flere svar mulige)

Ja, norsk/skandinavisk
Ja, engelsk
Ja, andre språk
Nei

46. Har du fått norskopplæring i forbindelse med arbeid i Norge? Hvis ja, hvor mange timer totalt (ca.)?

Ja, rundt _____ timer totalt
Nei,
Vet ikke

47. Er du medlem av en norsk fagforening?

Ja
Nei
Vet ikke

48. I hvilken grad er du enig med følgende utsagn
(Vennligst kryss av ett alternativ for hvert utsagn)

Helt enig Delvis enig Verken enig eller uenig Delvis uenig Helt uenig
Vet ikke

- a. Nordmenn som utfører samme jobb som meg får mer betalt enn meg
- b. Nordmenn som utfører samme jobb som meg arbeider færre timer enn meg
- c. Nordmenn behandler (hjemlandets) kolleger som likeverdige
- d. Norske arbeidsgivere behandler (hjemlandets) arbeidstakere ulikt fra andre arbeidstakere
- e. (Hjemlandets) arbeidstakere må oftere gjøre farlig arbeid enn norske
- f. Jeg trives med å arbeide på dette anlegget

49. Til slutt vil vi spørre deg om når du hadde ditt første arbeidsoppdrag i Norge og hvor lenge du har jobbet i Norge.

- a. Hvilket år arbeidet du i Norge første gang?
- b. Hvor mange måneder har du totalt (ca.) arbeidet i Norge siden 1. mai 2004?

Takk for hjelpen!

Sikrer Norges framtid på minstelønn

Østeuropeisk arbeidskraft har bidratt til å fullføre store byggeprosjekter i norsk petroleumsnæring de siste årene. Den høye byggeaktiviteten skapte i forbindelse med EU-utvidelsen i 2004 frykt for stor tilstrømming av utenlandsk arbeidskraft og påfølgende lavlønsdumping. Dette førte til at sju petroleumsanlegg på land ble omfattet av det første vedtaket om allmenngjøring av tariffavtaler i norsk historie. I denne rapporten ser vi på hvordan lønns- og arbeidsvilkårene for de østeuropeiske arbeidstakerne er ivaretatt på landanleggene nesten tre år etter allmenngjøringsvedtaket. Sikkerhet er et annet nøkkelord for petroleumsnæringen. Rapporten beskriver også de østeuropeiske arbeidstakernes tilknytnings- og ansettelsesformer, kollegiale forhold og hvordan de trives på norske landanlegg.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2007:32
ISBN 978-82-7422-599-6
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20032