



Masteroppgave

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige
universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for historiske studier

Helge Rønsåsbjørg

**«Utskillingen av
produksjonsvirksomheten i Statens
Vegvesen - hvordan påvirket dette de
ansatte?»»**

Masteroppgave i historie - femårig lektorutdanning

Trondheim, våren 2014

**Utskillingen av produksjonsvirksomheten i Statens Vegvesen
- hvordan påvirket dette de ansatte?**

Helge Rønsåsbjørg

Masteroppgave i historie – femårig lektorutdanning

Institutt for historiske studier

NTNU

Trondheim våren 2014

Forord

Først og fremst: Takk til mine engasjerte og kunnskapsrike informanter!

Takk til Norsk Arbeidsmandsforbund og Helge Haukeland for uvurderlig hjelp. Takk til min veileder Ingar Kaldal og til Idar Helle for god veiledning og takk til mine studiekamerater på lesesal 6393 og 6392.

Lillebjørn Nilsen får æren av å sette den rette stemninga.

*Og snart skal vegen opnast med mange store ord,
Så får vi sjå ein kakse som kan klippe av ei snor.
Og narren står og smiler – vi har sett det så ofte før -
og held si takketale for den stolte kontraktør.
Så ropar dei alle høgt: «Hurra!»
-Sudelida sudelidei!
Og får biletet sitt i bla'.
-Sudelida sudelidei!
Men du finn nok ikkje oss
blant alle dei fine folk i floss',
nei, du kan be dei dra til Moss!
-Sudelida sudelidei!
Tra la la la la!
Fyll opp mitt tomme krus!*

*Og når du sit i bilen din ein skinnande sommardag,
så send ein venleg tanke til eit trufast arbeidslag,
som har jobba seg frametter vegen fleirfaldige tunge mil
forat du skal få trå på ein gasspedal og kjøre kvarhelst du vil.
Mens vi rydda vegen bit for bit.
-Sudelida sudelidei!
Kvar meter har kosta slit.
-Sudelida sudelidei!
Men vegen skal du ha.
Om ikkje du tykkjer han er bra;
lukt til helvete kan du dra!
-Sudelida sudelidei!
Tra la la la la!
Fyll opp mitt tomme krus!*

«Ola Tveiten», 3. og 4. vers. Tekst av Lillebjørn Nilsen.

Helge Rønsåsbjørg
Trondheim, 2014

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	7
Metode og litteratur.....	8
Kvalitativ metode og muntlige kilder.....	8
Kategoribasert analyse.....	9
Metodisk fremgangsmåte.....	10
Litteratur.....	10
Bakgrunn.....	13
Samferdselshistorie.....	13
Statens Vegvesen og Vegdirektoratet.....	14
Mesta.....	15
Norsk Arbeidsmandsforbund.....	17
Drift og vedlikehold av vei etter utskillingen av Mesta.....	17
Omstillingen.....	18
Konsekvenser av omstillingen for de ansatte.....	23
Pensjonsvilkårene i Mesta.....	23
Oppsummering.....	28
Ivaretagelse av ansatte.....	29
Arbeid på anbud.....	29
Oppsummering.....	33
Helse, miljø og sikkerhet (HMS).....	35
Verneombud og HMS-ansvarlig.....	36
Språk/kommunikasjon på arbeidsplassen og innleie.....	36
Arbeidstider og tidspres.....	39
Attføringsverksteder.....	41
Oppsummering.....	43
Tillitsmannsapparatet.....	45
Faglig-politisk arbeid.....	50
Oppsummering.....	51
Etatsånd.....	53
Oppsummering.....	57
Avslutning.....	59
Videre forskning.....	61

Litteratur, kilder og informanter.....	63
Informantene.....	63
Kilder.....	65
Litteraturliste.....	70
Vedlegg.....	71

Innledning

Oppgaven handler om utskillingen av produksjonsvirksomheten til Statens Vegvesen som ble gjennomført den 1.1.2003. Produksjonsvirksomheten ble fra da av organisert som det statlig eide aksjeselskapet Mesta. Oppgaven ser med et kritisk blikk på noen av konsekvensene av utskillingen, fra et arbeidstakerperspektiv.

Både valg av tema og perspektiv er preget av personlige interesser og erfaringer. Jeg har tidligere jobbet i Posten, som også ble skilt ut fra forvaltningen og vært tillitsvalgt i LO-forbundene Norsk Tjenestemannslag og Norsk Transportarbeiderforbund. Disse erfaringene, samt et politisk engasjement, har skapt en interesse for arbeiderbevegelsen og for arbeiderhistorie.

Oppgaven skal besvare fire problemstillinger.

- 1.) Hvordan virket utskillingen inn på tillitsvalgtapparatet til Norsk Arbeidsmandsforbund i produksjonsavdelingen til Statens Vegvesen? Ble det opprettholdt etter at produksjonsavdelingen ble utskilt som et statlig aksjeselskap? Jeg mener dette er et viktig spørsmål, spesielt hvis det er slik at utskillingen av statlige forvaltningsorganer virker inn på maktforholdet mellom partene i arbeidslivet.
- 2.) Skjedde det noe med etatsånden og opplevelsen av eget arbeid da produksjonsvirksomheten ble skilt ut? Jeg definerer etatsånd som lojalitet til arbeidsgiver, lojalitet til og solidaritet med kolleger og lojalitet til, og en følelse av, ansvar for den jobben som skulle utføres. I tillegg inneholdt den beskrevne etatsånden en stor yrkesstolthet. Med opplevelse av eget arbeid mener jeg om de ansatte som ble med over i Mesta fikk et annet syn på det arbeidet sitt. Er det for eksempel forskjell på opplevelsen av eierskap til egen jobb fra før og etter utskillingen? Opplevs arbeidet som mer eller mindre meningsfullt? Opplevs jobben som sikker?
- 3.) Førte utskillingen til endringer i pensjonene til arbeidstakerne?
- 4.) Har utskillingen ført til endringer i HMS-forholdene? Har det for eksempel blitt flere ulykker?

Det er fire store problemstillinger som skal besvares. Hver enkelt av dem kunne blitt viet en egen oppgave. At oppgaven ikke har blitt avgrenset ytterligere, kommer av en samstemthet blant informantene om at disse fire problemstillingene er essensielle for utskillingen.

Oppgaven omhandler hendelser og utviklingsprosesser svært nær den tid som oppgaven er skrevet i. Den fokuserer på utvikling og endringer som ikke nødvendigvis har tatt slutt. Det har derfor vært naturlig å også kommentere nåtiden.

Metode og litteratur

Kvalitativ metode og muntlige kilder

Jeg har valgt en kvalitativ forskningsmetode. Formålet med oppgaven var å si noe om de ansattes opplevelse av utskillingen av produksjonsvirksomheten i Statens Vegvesen. Det ble tidlig klart at det best lot seg gjøre ved hjelp av kvalitativ metode gjennom informantintervjuer. Et argument for å bruke kvalitativ metode med muntlige kilder er at den kan åpne for nye problemstillinger. Selve intervjuene blir en del av forskningsprosessen, spesielt når en gir informantene mulighet til å forfølge emner og stiller åpne spørsmål, hvilket jeg gjorde. Intervjuene har derfor blitt mer som en hverdagslig samtale om et interessant tema, enn en utspørring.

Muntlige kilder har vært vanlig å bruke innenfor politisk historie, der det lenge har blitt brukt intervjuer med sentrale aktører.¹ Dette viste seg overførbart til mitt prosjekt. De muntlige kildene utfylte det skriftlige kildematerialet godt. Dette ble tydelig tidlig i prosessen, da informantene kom med opplysninger som ikke finnes i de skriftlige kildene. Dette gjelder for eksempel beskrivelsene av etatsånden i Statens Vegvesen. Muntlige kilder kan også gi en bedre forståelse av det skriftlige kildematerialet, ved at de gir en mulighet for innlevelse.²

En viktig innvending mot muntlige kilder og derfor også mot mitt muntlige kildemateriale er reist av blant andre Knut Kjeldstadli. Han har påpekt at intervju strengt tatt bare er en levning fra intervjusituasjonen og mener at vi ikke kan bruke tilbakeskuende intervjuer som kilder til følelser, verdier, normer og erfaringer slik de ble opplevd den gangen.³ Også minnenes pålitelighet har blitt debattert. Informanten kan huske feil, ha glemt, eller minnene kan ha blitt forandret gjennom år med bearbeidelse og i møte med ny og/eller annen informasjon.⁴ Hva og hvor mye som er endret over tid må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Jeg har benyttet Knut Kjeldstadlis tre tommelfingerregler for å bedømme gehalten i kildene. Disse er 1.) Å vurdere kildens indre konsistens. 2.) Å sette kilden opp

¹ Kjeldstadli, K. *Fortida er ikke hva den en gang var. En innføring i historiefaget*. Universitetsforlaget, Oslo 1999:193

² Kjeldstadli (1999):185

³ Kjeldstadli, K. *Kan det sies noe nytt om de muntlige kildene?* Dugnad 4/1991:41-46

⁴ Slettan, D. *Minner og kulturhistorie. Teoretiske perspektiver*. Skriftserie fra Historisk institutt - (bind-/heftenr. Nr 4) Trondheim 1994:72ff

mot andre kilder. 3.) Å undersøke om kilden er i samsvar med den større sammenhengen og annen kunnskap.⁵

Utskillingen av Mesta skjedde såpass nær oss i tid (2003) at jeg vurderer de muntlige kildene som troverdige. Dette støttes opp av at det er svært få uoverensstemmelser i kildematerialet, ingen store sprik eller meningsløsheter som sår tvil om påliteligheten. Der hvor det har vært uoverensstemmelser, har det vært mulig å få oppklart disse gjennom oppfølgingsspørsmål og gjennom skriftlige kilder, som for eksempel protokoller og årsberetninger. Informantenes beretninger støttes i tillegg av at de samsvarer med den større sammenhengen og med annen kunnskap, blant annet litteratur som omhandler andre lignende omstillingsprosesser.

Kategoribasert analyse

Analysen er kategoribasert. Det betyr en kategorisering av beskrevne prosesser og begivenheter som er viktige ved at de går igjen i materialet.⁶ Jeg har brukt P. Schultz Jørgensens strategi, gjengitt av Jette Fog:

«Jeg bliver slået af og identificerer bestemte træk og sorterer materialet etter disse træk. Jeg undersøger, om de udpegede træk fremtræder på samme måde i materialet, og om jeg således kan tillade mig at tale om dem som «de samme», og jeg ser på hyppigheden af de træk, som jeg umiddelbart finder væsentlige – dvs. Jeg finder mine gode grunner til at kunne sige om dem, at de er væsentlige. (...) Endelig finner jeg det eller de teoretiske punkter, som historien drejer sig om, og som det empiriske materiale organiserer seg omkring.»⁷

Det er en tretrinns prosess. Første gjennomlesning av intervjuene gir et helhetsinntrykk av hvert intervju og av hver informant. Deretter leses alle intervjuene der alle mulige kategorier noteres. Så følger en tredje lesning der kategoriene blir omformet og presisert.⁸ Dette gjør den kategoribaserte analysemetoden meget arbeidskrevende, fordi den innebærer at intervjuene må transkriberes for å kunne kategoriseres. Til gjengjeld gjør transkripsjonen det mulig å søke i intervjuene, hvilket har vært meget nyttig. I tillegg gjør transkripsjonene det lettere for eventuell videre bruk av intervjuene.

Jeg ønsker å gjøre kildematerialet tilgjengelig for andre, ved å overlevere det til Norsk Arbeidsmandsforbund og Norsk Vegmuseum.

⁵ Kjeldstadli (1999):180ff

⁶ Holter, H. Kalleberg, R.(red) *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlaget. Oslo 1996:17

⁷ Fog, J. *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*. Akademisk Forlag, København 1994:177

⁸ Holter & Kalleberg:18

Metodisk fremgangsmåte

Informantene er utvalgt med hjelp av en historiegruppe, som er sammensatt av representanter fra Norsk Arbeidsmandsforbund og Statens Vegvesen. I denne gruppen satt blant annet to av mine informanter. I tillegg til denne gruppen har jeg brukt den såkalte snøballmetoden. Den går ut på at forskeren følger opp tips fra de informantene som allerede er intervjuet. Dette viste seg meget effektivt. En presentasjon av informantene finnes bakerst i oppgaven.

Samtlige informanter har godkjent at intervjuene brukes i oppgaven, men avtale om dette ble kun gjort muntlig. Aksepten er tatt opp på bånd. Oppgaven ble sendt ut til sitatsjekk, men ikke alle informantene har svart. Jeg har derfor valgt å anonymisere informantene og har gitt hver enkelt informant et nummer, altså «Informant 1», «Informant 2» og så videre, men informantene blir presentert med fullt navn bakerst i oppgaven. Jeg har også ved to anledninger fjernet stedsnavn for å sikre anonymiteten. Dette blir tydelig anmerket i sitatene. Dette gjelder ikke for vegdirektør Terje Moe Gustavsen som på grunn av hans spesielle rolle ville vært umulig å anonymisere. De ganger Gustavsen er brukt som kilde, kommer dette fram av fotnoten.

Informantene kommer fra forskjellige deler av landet og snakker forskjellige dialekter. I transkripsjonen har jeg skrevet på bokmål, så fremt det ikke brukes dialektord som må «oversettes». I de tilfeller har jeg brukt dialektordet. Noen av informantene omtaler Statens Vegvesen konsekvent som Vegvesenet, andre sier konsekvent Statens Vegvesen, resten vekslet mellom de to. I transkripsjonen har jeg valgt å bruke forkortelsen SVV.

Ved uklarheter har jeg kontaktet informantene. Flere har bistått per mail og per telefon under prosessen. To av dem har dessuten satt i gang sine egne undersøkelser, for å bistå meg.

Litteratur

Den viktigste boka om Statens Vegvesen og norsk veipolitikk etter 1960 er Sverre Knutsen og Knut Boges verk *Norsk vegpolitikk etter 1960- stykkevis og delt?*. Boka ble gitt ut i 2005 og er et resultat av et fireårig prosjekt ved Handelshøyskolen BI. Prosjektet ble finansiert av Statens Vegvesen og har et forord av tidligere vegdirektør Olav Søfteland. Boka er ikke historien om vegetaten, men om veipolitikken. Dag Bjørnlands *Vegen og samfunnet. En oversiktlig fremstilling og analyse i anledning Vegdirektoratets 125-års jubileum 1864-1989* tar i større grad enn Knutsen & Boge for

seg vegetatens historie og er en god innføring i etatens historie.

I 2014 kom boka *Statens vegvesen 1864-2014 : 150 år* ut. Den er skrevet av Mark S. Berger og finansiert av Statens Vegvesen i anledning 150-årsjubileet. Dessverre kom denne boka ut så sent at jeg ikke har brukt den.

Selve utskillingen av Mesta er det skrevet lite om. Mest relevant er FAFO-rapporten «*Den nye staten, omfang og effekter av omstillingene i staten 1990-2004*» skrevet av S. Trygstad, . T. Lorentzen, E. Løken, L. Moland og N. Skalle. Rapporten beskriver hvilke følger endringsprosessene har fått for arbeidstakere i den nye, omstilte staten, hvordan det har gått med de som ble overtallige og hvordan arbeidssituasjonen er for de som fortsatt jobber i staten. Den beskriver også hvordan endringene i staten har påvirket forholdet mellom partene i staten, samtidig som den søker å gi et svar på om tjenestene har blitt bedre eller verre. Det må her anføres at rapporten ligger i skjæringspunktet mellom kilde og litteratur. Men den er en viktig ressurs for de som vil lære mer om omstillingsprosessene i staten fra 1990. Rapporten gir i tillegg gode tips til videre lesning.

Bakgrunn

Samferdselshistorie

Før 1600-tallet var de norske veiene stort sett stier og tråkk som ikke var opparbeidede, men som var dannet av trafikken selv. Den første veien som ble bygd er sannsynligvis veien mellom Kongsberg og Hokksund, som ble anlagt omkring 1620.⁹ Den første alminnelige vegloven ble vedtatt i 1824 og samlet tidligere, spredte bestemmelser i én lov. Vegdirektoratet ble opprettet ved kongelig resolusjon i 1864 gjennom opprettelsen av vegdirektørembetet og fikk i hovedsak ansvaret for den tekniske utførelsen av vedtatte veibygginger og utbedringer i statlig regi.¹⁰ Embetet har vært underlagt Indredepartementet (1864-1885), Arbeidsdepartementet (1885-1944 og 1945-1946) og fra 1946 Samferdselsdepartementet, som ble opprettet samme år.¹¹ I 1893 ble statens og fylkenes vegadministrasjon slått sammen til et felles vegvesen.¹² Dette la grunnlaget for en fylkesvis inndeling av etaten under fylkesvise veisjefer og ble stadfestet av nye veglover i 1912 og 1963.¹³

Den første bilen kom til Norge i 1895 og i 1913 passerte antall motorkjøretøyer 1000. Bilens virkelige gjennombrudd kom ikke før på 1920-tallet og først i 1938 nærmet antall biler seg 100000.¹⁴ Veibyggingen økte mot slutten av 1930-tallet for å møte denne utviklingen. Det betød økt sysselsetting i etaten og opprettelsen av mange vegarbeiderforeninger underlagt Norsk Arbeidsmandsforbund.¹⁵

Andre verdenskrig førte til en brå slutt i vegbyggingen. I tillegg ble mye infrastruktur ødelagt av sabotasje og krigshandlinger. Under gjenreisningen på 40-, og 50-tallet ble det ikke funnet rom til noen storstilt satsning på vei.¹⁶ Først på 1960-tallet ble det satt fart på investeringene. Dette var høyst nødvendig, på grunn av et dårlig veinett og på grunn av opphevelsen av

⁹ Knutsen, S. Boge, K. *Norsk vegpolitikk etter 1960 – stykkevis og delt?* J.W. Cappelens Forlag AS, Oslo 2005:40

¹⁰ NSD Forvaltningsdatabasen. *Vegdirektoratet*.

<<http://www.nsd.uib.no/polsys/data/forvaltning/enhet/8801/endringshistorie>> sist aksessert 5.5.2014

¹¹ Samme sted.

¹² Bjørnland, D. *Vegen og samfunnet. En oversiktlig fremstilling og analyse i anledning Vegdirektoratets 125-års jubileum 1864-1989*. Vegdirektoratet. Oslo 1989. side 36.

¹³ Knutsen & Boge:40-41

¹⁴ Knutsen & Boge 2005:55

¹⁵ Sandberg, Rolf. *Den statsansatte vegarbeideren i Buskerud. 1935-2003. En historie om vegarbeidere i Statens Vegvesen Buskerud og deres engasjerte arbeide i fagforeningen Norsk Arbeidsmandsforbund, - for sine lønns og arbeidsvilkår, -arbeidsmiljø og sikkerhet, -og en velfungerende etat.* Side 2.

¹⁶ Knutsen & Boge:73

bilrasjoneringen i oktober 1960. I perioden 1960 – 1980 kjennetegnes etaten av vekst og modernisering.¹⁷

Perioden fra 1980 til i dag kjennetegnes av et nyliberalt skift og av et reformpress som følge av lavkonjunkturer og økonomiske tilbakeslag med tilhørende kutt i investeringene. Et eksempel på det er den økonomiske krisen på slutten av 1980-tallet og begynnelsen av 1990-tallet.¹⁸ Løsningene bar preg av å være ideologiske alternativer og reformpresset var avhengig av hvem som var samferdselsminister. Reformpresset kulminerte med den radikale omstillingen i 2003, som er tema for denne oppgaven.

Statens Vegvesen og Vegdirektoratet

Statens Vegvesen er et ordinært forvaltningsorgan som er underlagt Samferdselsdepartementet. Det består av Vegdirektoratet, 5 regionvegkontor under hver sin vegsjef og 30 distriktsvegkontor, 4-7 i hver region. Organiseringen med regionskontor kom samtidig med utskillingen av Mesta 1.1.2003 og betød slutten på den såkalte vegsjefmodellen og representerer, slik jeg ser det, kulminasjonen av utviklingen i etaten fra ca 1980.

Før 2003 var det et vegkontor med en vegsjef i hvert fylke. Statens Vegvesen har sektoransvar for vegtransportsystemet og skal:

«arbeide for et sikkert, miljøvennlig, effektivt og universelt utformet transportsystem for å dekke samfunnets behov for transport og fremme regional utvikling. I samsvar med gjeldende rammebetingelser skal Statens vegvesen ivareta ansvar for riksveger, riksvegferjeforbindelser og vegtransport.»

Og:

ta initiativ, oppmuntre og støtte de primært ansvarlige slik at sektorens samfunnsbidrag blir best mulig.¹⁹

Konkret har Statens Vegvesen i dag ansvar for trafikktegninger, trafikksikkerhetsarbeid, vegplanlegging og kontraktsadministrasjon for veibygging og vedlikehold. Før utskillingen av produksjonsvirksomheten ble dette gjerne omtalt som «myndighetsdelen». En del av Vegdirektoratet er hovedkontor for Statens Vegvesen og har funksjon som vegdirektørens sekretariat. Det var en del av Samferdselsdepartementet fram til 15.12.1972, da det ble et

¹⁷ Knutsen & Boge: 185-186

¹⁸ Knutsen & Boge 333-334

¹⁹Instruks for Statens Vegvesen, fastsatt av Samferdselsdepartementet 15. mars 2011.

(http://www.regjeringen.no/Upload/SD/Vedlegg/etatsinstruks/instruks_svv_15mars2011.pdf) sist aksessert 20.3.2014)

frittstående direktorat administrativt underlagt Samferdselsdepartementet. Vegdirektoratet fikk en betydelig mer selvstendig rolle fra 1.1.1973, da det ble skilt ut som et selvstendig direktorat²⁰ Utviklingen har gått i den retning at det er Samferdselsdepartementet som trekker opp de overordnede retningslinjene, mens selve utførelsen overlates til Vegdirektoratet.²¹ Vegdirektoratet ligger på Bryn i Oslo. Statens Vegvesen hadde ved inngangen til 2013 6420 ansatte.²² Vegdirektør er i 2014 Terje Moe Gustavsen.

Mesta

Mesta ble stiftet som eget aksjeselskap og konkurranseutsatt i 2003, som en utskilling av produksjonsvirksomheten i Statens Vegvesen og er per i dag kontrollert av Nærings- og fiskeridepartementet etter å ha ligget under Samferdselsdepartementet fram til 2005. Mesta het en kort periode i overgangsfasen Vegproduksjon AS. Eierskiftet ble begrunnet med at det ikke forelå tunge sektorpolitiske eller andre grunner til at Samferdselsdepartementet fortsatt burde eie Mesta AS.²³ Dets formål er å « *tilby tjenester og produkter for utvikling, bygging og vedlikehold og drift av samferdselsinfrastruktur og annen virksomhet som står i sammenheng med dette, herunder virksomhet på andre områder hvor selskapets kompetanse og ressurser kan benyttes*»²⁴ Statens eierandel er på 100%.²⁵ Mesta opererer fritt og kommersielt i et konkurranseutsatt marked, på lik linje med private aktører.

Mesta hadde etter omstillingen omtrent 4700 ansatte, i 2013 ligger tallet et sted mellom 1450 og 1500.²⁶ Reduksjonen antall ansatte var en del av utskillingsprosessen. Mesta kunne ikke forvente å vinne alle anbudsrundene i et åpent marked og måtte derfor foreta en drastisk nedbemanning.

I 2008 foretok Mesta en forholdsvis omfattende omorganisering der selskapet ble delt opp i flere datterselskaper: Mesta Asphalt AS, Mesta Drift AS, Mesta Eiendom AS, Mesta Elektro AS, Mesta Entreprenør AS, Mesta Stein AS og Mesta Verksted AS. Disse ble organisert under

²⁰ Knutsen & Boge:46

²¹ Ibid:46

²² *Offentlige etater eser ut*. Aftenposten 17.6.2013 <<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Offentlige-etater-eser-ut-7232717.html>> sist aksessert 15.3.2014

²³ *Vår historie*. Mestas hjemmeside. <http://mesta.no/no/om_mesta/var_historie> sist aksessert 25.3.2014

²⁴ Stortingsmelding 13/2010-2011 *Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi*. Nærings- og fiskeridepartementet. <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/dok/regpubl/stmeld/2010-2011/meld-st-13-2010-2011/6/1/6.html.id=63718>> sist aksessert 25.3.2014

²⁵ Ibid

²⁶ Informant 1

morselskapet Mesta Konsern AS. I tillegg omfattet konsernet Geo Survey AS, som ble kjøpt før omorganiseringen og allerede var et selvstendig datterselskap.²⁷ Bakgrunnen for denne omorganiseringen, var et ønske om å «bedre lønnsomheten gjennom å tydeliggjøre ansvar og eierskap til egne resultater» og i tillegg skulle omorganiseringen gi datterselskapene større selvstendighet i forhold til forretningsdrift og utvikling og økt fleksibilitet med tanke på samarbeid med andre aktører. En stor del av de ansatte i stab og støttefunksjoner ble overført til datterselskapene, en del sluttet, mens en mindre andel ble igjen og utgjorde konsernstaben i morselskapet.²⁸

Mesta oppsummerer hovedfokuset for omstillingen på følgende måte:

«Hovedfokuset var å omstille virksomheten til en konkurransedyktig bedrift. Det innebar fokusering på kommersiell forståelse, kulturbygging og verdiimplementering.»²⁹

I 2011 ble Mesta Industri AS solgt til det finskeide Lemminkäinen Norge og Geo Survey AS til Svenska Mätcenter. Mesta Drift AS etablerte Mesta Drift Bane og vant flere kontrakter for det statlige Jernbaneverket. Høsten 2012 avviklet Mesta Konsern AS konsernmodellen gjennom en fusjon med Mesta Drift AS og Mesta Elektro AS til ett selskap: Mesta AS. Mesta Verksted, Mesta Eiendom og Mesta Sverige forblir egne aksjeselskaper. Denne organiseringen varte fram til juni 2013, da Mesta AS dannet et nytt konsern sammen med den bergensbaserte Tertnesgruppen. Konsernet fikk navnet Yours AS. Konsernet besto av Motorsalg AS, Øverum Slitedeler AS, Mesta Verksted AS og Yours Equipment AS. Fra 1.2.2014 skiftet konsernet navn til Bulder AS, som består av fire avdelinger; Bulder Verksted, Bulder Maskin, Bulder Utstyr og Bulder Import.³⁰

Mesta har altså gått igjennom store endringer fra de gikk fra å være en del av den statlige forvaltningen, til de nå er et av de største entreprenørselskapene i Norge. Per 1.9.2013 hadde Mesta 46% av driftskontraktene til Statens Vegvesen.³¹ Veidekke Industri og Veidekke Entreprenør AS hadde til sammenligning henholdsvis 15% og 2%, mens NCC Roads og NCC Construction hadde henholdsvis 10% og 1%.³²

Utskillingen av Mesta var et produkt av en politisk beslutning, som ble gjort av den borgerlige regjeringen (Bondevik II) etter stortingsvalget i 2001. Perioden 2000-2004 preges av at fristilling og liberalisering skjød fart, og også Posten ble omdannet til et aksjeselskap i denne perioden (2002).³³

²⁷ Ibid

²⁸ Ibid

²⁹ Ibid

³⁰ *Klart for Bulder*. Mestas hjemmeside. <<http://www.mesta.no/om-mesta/media/nyheter/klart-for-bulder>>

³¹ Se «Drift og vedlikehold av vei etter utskillingen av Mesta».

³² Oversikt over Statens Vegvesens driftskontrakter.

<<http://www.vegvesen.no/Fag/Veg+og+gate/Drift+og+vedlikehold/Driftskontrakter>> sist aksessert 1.5.2014

³³ Trygstad, S. Lorentzen, T. Løken, E. Moland, L. Skalle, N. *Den nye staten, omfang og effekter av omstillingene i*

Norsk Arbeidsmandsforbund

Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) ble stiftet allerede i 1895 som Det norske Vei- og Jernbanearbeiderforbund (NAF fra 1900) og tilsluttet Landsorganisasjonen (LO) (Arbeidernes Faglige Landsorganisasjonen, AFL fram til 1957) fra 1900. Veiarbeiderne ble for fullt med i NAF fra slutten av 1920-årene og begynnelsen av 1930-årene. Veksten var spesielt stor blant veiarbeiderne etter en stor veikonflikt i 1932, der veimyndighetene ble presset til å gå med på forhandlinger med veiarbeiderne om deres lønns- og arbeidsvilkår.³⁴ NAF organiserte i 2014 omtrent 32000 arbeidstakere innenfor blant annet anleggs- og vedlikeholdsarbeid i offentlig regi, anleggsrelatert entreprenørarbeid, renholdsbransjen, vaktmestere, med mer og hadde organisasjons- og forhandlingsrett i både Statens Vegvesen og Mesta AS. Forbundsleder var i 2014 Erna Hagensen.³⁵

Drift og vedlikehold av vei etter utskillingen av Mesta

Etter utskillingen av produksjonsvirksomheten i Statens Vegvesen i 2003 har all drift og vedlikehold av vei blitt utført gjennom anbudskonkurranser. Statens Vegvesen kjøpte tjenester av entreprenører gjennom driftskontrakter (tidligere kalt funksjonskontrakter). Disse entreprenørene fungerte som mellomledd mellom veieier/forvalter (Statens Vegvesen) og det utførende leddet (Entreprenør og underentreprenører). Driftskontraktene stiller krav til at minimum 25% av produksjonen skal skje i egenregi, det vil si at en entreprenør som vant en anbudskonkurranse måtte utføre minst 25% av produksjonen med eget mannskap.³⁶

Driftskontraktene er svært omfattende og består av mellom 6000 og 8000 sider. De fleste kontraktene er på 5 år og funksjonsansvaret innebar en ikke ubetydelig risiko for entreprenørene i det at kontraktene de første årene fra 2003 i all hovedsak var rundsumkontrakter. I dag er dette justert slik at det nå er en mer balansert risikodeling mellom byggherre og entreprenør ved at man i større grad får oppgjør etter mengder. Dette betyr at kostnadene forbundet med stort snøfall, ras eller lignende ikke bare påføres entreprenørene, men også Statens Vegvesen.³⁷

staten 1990-2004. Fafo-rapport 530, 2006:16

³⁴ Schanche, M. Kokkvoll, *Arbeids – Fred Solidaritet 1895 – 1985*. Bind III. Norsk Arbeidsmandsforbund 1987:41

³⁵ Gisle, Jon. (Fagansvarlig) Store Norske Leksikon, *Norsk Arbeidsmandsforbund*.
<http://snl.no/Norsk_Arbeidsmandsforbund> sist aksessert 26.3.2014

³⁶ *Analyse av markedet for drift og vedlikehold av vei*, Utført av Oslo Economics for Statens Vegvesen, 2012:29

³⁷ Brev fra avdelingsdirektør Eirik Øvstedal i Statens Vegvesen. Se vedlegg.

Omstillingen

Da Bondevik-regjeringen tok over i 2001, var det full enighet på Stortinget om at SVV skulle omorganiseres. En større omorganisering i 1995 og en effektiviserings- og omstillingsprosess mellom 1995 og 2000 hadde gitt en omsetningsvekst per årsverk på 30%.³⁸ Også på dette tidspunktet hadde det blitt foreslått å privatisere egenproduksjonen. I utvalget (ofte omtalt som Holler-utvalget) som etter initiativ fra samferdselsminister Kjell Opseth skulle evaluere SVV, satt blant annet Arnfinn Nilsen, leder i NAF og Kjell Haaland fra Vegdirektoratet.³⁹ Sammen gikk disse to i mot utvalgets flertallsinnstilling, som ville gjøre egenproduksjonen til et statlig AS med begrunnelsen at SVV hadde bruk for en egenbemanning i det utførende leddet, for å bevare kompetanse, for å fungere som markedskorrektiv, for å ha en beredskapsstyrke og for å hjelpe etaten med å utvikle nye metoder og utstyr.⁴⁰ Stortinget valgte å følge Haalands og Nilsens innstilling. Arnfinn Nilsen blir for øvrig trukket fram som en meget dyktig forbundsleder i NAF og han har vært en viktig tillitsvalgt for veiarbeiderne.⁴¹

På dette tidspunktet hadde produksjonsavdelingen i underkant av 5000 ansatte og omsatte i 2000 for 6,3 mrd. kr, hvorav Vegvesenets egne ressurser utgjorde 2,6 mrd. Den øvrige omsetningen kom igjennom underentreprise og innleie.⁴² Samferdselsdepartementet mente likevel at etaten kunne effektiviseres ytterligere med en enklere administrasjon og det ble lansert tre forslag til en ny omorganisering: Produksjonsvirksomheten (produksjonsavdelingen) kunne omstilles til et statsforetak, et statlig aksjeselskap eller til en divisjon direkte underlagt vegdirektøren.⁴³

Målet med alle de tre modellene var at utbygging, drift og vedlikehold av veinettet skulle bli gjennomført på en måte som var mest tjenlig for samfunnet, det vil si på en mest mulig effektiv måte. Om effektivitet skrev Samferdselsdepartementet i Stortingsproposisjon nr. 1 (2001-2002): «*Effektivisering fordrer økt konkurranse om Statens vegvesens oppgaver.*»⁴⁴ Departementet satte likhetstegn mellom konkurranse og effektivitet og sa dermed implisitt at forvaltningen var ineffektiv, men presenterte ikke tall som understøttet dette.

Både statsforetak og statlige aksjeselskap innebærer et organisatorisk skille mellom

³⁸ St.prp. nr. 1 (2001-2002) <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/sd/dok/regpubl/stprp/20012002/stprp-nr-1-2001-2002-4/2/3.html?id=295152>> sist aksessert 17.4.2014

Se også: *Innstilling fra samferdselskomiteen om nytt overordnet styringssystem for Statens vegvesen*, St.meld. nr. 41 (1993-1994).

³⁹ NOU 1993:23 *Nytt overordnet styringssystem for Statens Vegvesen*.

⁴⁰ Sandberg:13

⁴¹ Informant 2.

⁴² St.prp. nr. 1 (2001-2002)

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

forvaltning og produksjon og begge modellene er selvstendige rettssubjekter underlagt et styre. Forskjellen på de to er at et statsforetak ikke kan gå konkurs og at statsforetak i all hovedsak brukes i tilfeller der staten ønsker å realisere sektorpolitiske mål. Staten har dessuten et svært begrenset ansvar for statlige aksjeselskapers gjeld.⁴⁵

Divisjonsmodellen gikk ut på å skille produksjonsvirksomheten ut som en egen divisjon direkte underlagt Vegdirektøren, men der skillet mellom forvaltning og produksjon i større grad ble tydeliggjort; i en slags bestiller/utfører-modell, slik vi ofte kaller det i dag. Divisjonen skulle få tildelt oppdrag både gjennom forhandlinger med byggherre (SVV) og igjennom fri konkurranse med private aktører på et åpent marked. Divisjonsmodellen skulle i tillegg ivareta statens sektorpolitiske målsettinger på samferdselsfeltet.⁴⁶ Det ville en divisjonsmodell kunne gjort godt, da den ville ha tillatt SVV å ha eget utstyr og mannskap som for eksempel kunne settes inn ved ekstraordinære hendelser som ras og flom.⁴⁷ Denne modellen var den foretrukne blant flere av mine informanter, men valget falt på full selskapifisering gjennom et heleid statlig aksjeselskap.

Utviklingen i SVV siden 1995 følger et kjent mønster. Linn Kira Kolsrud Herning viser i sin masteroppgave «*Fra etat til konsern*» en lignende utvikling også i NSB, Televerket og i Statskraft.⁴⁸ Utviklingen ser ut til å være et produkt av et politisk paradigmeskifte, der bedriftsøkonomiske prinsipper blir pålagt forvaltningen.

Det norske arbeidslivet viste seg omstillingsdyktig i denne perioden. Dette gjelder også det som tidligere har vært en del av den statlige forvaltningen, som Mesta og for eksempel Posten. Omstillingene gikk kjapt og uten mye støy, i en tid da fristillingstakten var høy. Den interne prosessen i forkant av omstillingen var i følge de av mine informanter som var med i drøftingene, god, men med noen unntak. Disse unntakene var i hovedsak geografisk betinget. For eksempel var det i minst ett fylke sterk misnøye med en direktør.⁴⁹ Omstillingen var dessuten politisk bestemt. Det var ikke ledelsen i Vegdirektoratet/SVV som sto bak, men politikerne på Stortinget. Det ble derfor ikke skapt noe fiendskap mellom ledelsen i Vegdirektoratet/SVV og de ansatte, selv om noen av informantene gir uttrykk for at spesielt daværende vegdirektør Olav Søfteland burde kjempet hardere i mot omstillingsprosessen. Den eneste aggresjonen som har vært å spore blant mine informanter, er den mot politikerne og da spesielt mot regjeringen og samferdselsminister Torild Skogsholm. En informant sier:

⁴⁵ *I godt selskap? Statlig eierstyring i teori og praksis. Rapport 1998:21* Statskonsult.
Og: LOV-1991-08-30-71: Lov om statsforetak. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
Og: LOV-1997-06-13-44: Lov om aksjeselskaper. Nærings- og fiskeridepartementet.

⁴⁶ St.prp. nr. 1 (2001-2002)

⁴⁷ Informant 7.

⁴⁸ Herning, Linn Kira Kolsrud. «*Fra etat til konsern*» *En historisk-komparativ studie av den norske stats engasjement i norsk nettbasert infrastruktur fra 1970 til 2006*. Masteroppgave i historie, Høst 2009. Oslo.

⁴⁹ Informant 3.

«Det der med å være lojal til de beslutningene som ble tatt av Bondevik-regjeringa i 2001, høsten 2001, på desember i 2001, der jobba tillitsmannsapparatet bra og var lojal til den prosessen og de beslutningene som ble tatt, men vi fikk en skikkelig nedtur når hun Torhild Skogsholm på TV2-nyhetene den 28.05.2002 gikk hardt ut og stemplet oss som ineffektiv og som en utgiftspost for skattebetalerne.»⁵⁰

Det har ikke lyktes meg å finne dette klippet, men samme dag uttalte Skogsholm i spørretimen på Stortinget at:

«Effektivisering og tilpassing i omsetning og bemanning som følger av konkurranseutsetting, innebærer imidlertid en stor omstilling og høye kostnader. De kostnadene som har dukket opp i denne forbindelse, er for meg et signal om at norske skattebetalere i lang tid har betalt for mye penger knyttet til produksjon på veisiden – et signal om at det er på tide, på høy tid, at vi gjør noe for å effektivisere veiproduksjonen i Norge, slik at vi kan få mer vei igjen for pengene. Vi står nå midt i denne prosessen, og jeg ser – som sagt – at tiden definitivt er inne for disse omstillingene.»⁵¹

Sannsynligvis er det dette utspillet informanten sikter til og som ble sendt på TV2-nyhetene. Skogsholm argumenterte for at omstillingskostnadene skyldtes at SVV hadde vært for ineffektive i forkant av omstillingen. Skogsholm sa i samme spørretime at: «Jeg har heller ikke som mål å redusere antallet ansatte.»⁵² Vi kan slå fast at dette ikke var riktig og det må statsråden også ha visst, når man ser på den kraftige nedbemanningen som skjedde i forbindelse med og i etterkant av omstillingen. Hvorfor Skogsholm uttalte dette har jeg ikke fått klarhet i, men det er utvilsomt villedende - bevisst eller ikke - og det er lett å forstå informantens noe anstrengte forhold til Skogsholm.

Irritasjonen over Skogsholm resulterte i at de tillitsvalgte i region nord sendte et brev til statsminister Kjell Magne Bondevik. Brevet ble adressert direkte til statministeren, fordi de tillitvalgte «(.) tillit til T. Skogsholm er noe frynsete.»⁵³ I dette brevet krevde de ansatte en uforbeholden unnskyldning fra Skogsholm, hvilket de også fikk:

«Selv om hun unnskyldte seg i samtaler etterpå, så fører ikke noe sånt til noen god dialog. Og jeg var jo på dåpen til Mesta oppi Bodø etter at Mesta var født, der jeg traff hun Skogsholm og der nevnte hun jo at det hadde vært litt turbulent, da , i mellom ansattes organisasjoner og henne.»⁵⁴

Konfliktlinjene gikk altså mellom politikerne og de ansatte og dette gjorde at forholdet til ledelsen i SVV ikke ble forringet. Det er likevel slik at omstilling er krevende for arbeidstakere, spesielt i de tilfeller der prosessene ikke er gode:

«Oppsigelsesprosessene, vi var enige om på hvilken måte de skulle kjøres på, men i noen distrikter ble det kjørt prosesser som var veldig uheldig for våre arbeidstakere. Det var en tragedie og folk fikk oppsigelsene nærmest over

⁵⁰ Informant 3.

⁵¹ Spørretime i Stortinget 28.5.2002, sak 1. <<https://www.stortinget.no/nm/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2001-2002/020528/1/#a15>> sist aksessert 14.4.2014

⁵² Samme sted.

⁵³ Harselering med sine ansatte. Brev til K.M. Bondevik fra de NAF-tillitsvalgte i Region Nord, Bodø, 31.5.2002

⁵⁴ Informant 3.

bordet i noen distrikt. Det var ikke sånn alle plasser, mange plasser ble det gjort på en respektfull måte også.»⁵⁵

Nedbemanningen ble ikke gjort like godt alle steder. Det gikk også hardt utover de tillitsvalgte, som jobbet for å ivareta medlemmene sine. For minst én hovedtillitsmann ble oppsigelsesprosessene så tunge at det gikk på helsa løs:

«Han var ganske steil, for å si det mildt. Han var som en advokat. Og han stilte opp i saker da vet du, der folk var oppsagt og sånne ting og det ble for mye for ham til slutt. Han startet opp i ei tid der det var rå nedbemanning.»⁵⁶

Omstillingen i seg selv ble kostbar for enkelte arbeidstakere og tillitsvalgte. Endringer som kom i kjølvannet av omstillingen har også gitt betydelige konsekvenser for de ansatte. Også selve formålet med arbeidet ble et annet. Fra å være forvaltere av den norske veikapitalen, ble veiarbeiderne ansatte i et aksjeselskap som skulle tjene penger:

«Når jeg kom inn i [Mesta i (min anm.)]2003 så var de så nyetablert. De var i en overgangsfase. Første arbeidsoppdraget var i Bergen, men jeg så jo snart endringer for at tidligere når det var SVV når du var ute og gjorde jobben , så gjorde du hele jobben. Andre ting som du så måtte gjøres ble gjort samtidig. Nå hadde vi kommet i en helt annen regi. Det var anbud. Nå skulle vi bare gjøre det som sto i kontrakten og ingenting utover det. Vi skulle tjene penger og det førte jo til at vi måtte se forbi ting som burde blitt gjort, som ville vært fornuftig å gjøre både fagmessig og økonomisk og du merket jo en forskjell i organisasjon og etter hvert.»⁵⁷

⁵⁵ Informant 3.

⁵⁶ Informant 3.

⁵⁷ Informant 5.

Konsekvenser av omstillingen for de ansatte

«Det som er mest uheldig[med utskillingen av Mesta, min anm.], synes jeg, det er at de pensjonsvilkårene, HMS og ivaretagelsen av arbeidstakerne, er blitt skadelidende i dette anbudssystemet som har kommet nå. Det er uten tvil sikkert. Vi ser fra å være et kolossalt flott tillitsvalgtsapparat i Statens Vegvesens produksjonsavdeling med hovedtillitsvalgte i alle fylker, har Mesta bare en heltids tillitsvalgt. Det er jo helt forferdelig!»⁵⁸

Informanten tar her opp fire viktige aspekter ved utskillingen, som er gjengangere blant alle informantene: Pensjonsvilkår, Helse, miljø og sikkerhet (HMS), ivaretagelse av ansatte og en nedbygging av tillitsmannsapparatet. I tillegg til disse fire punktene er også informantene fra arbeidstakersiden opptatt av at etatsånden har forsvunnet og de uttrykker alle en bekymring rundt beredskapssituasjonen. Jeg har ikke hatt kapasitet til å undersøke beredsskapssituasjonen.

Strukturmessig vil oppgaven nå vie egne kapitler til de nevnte punktene, med unntak av pensjonsvilkårene, som jeg har lagt under dette hovedkapitlet. «Konsekvenser av omstillingen for de ansatte» kunne likevel godt stått som overskrift for resten av oppgaven også. Inndelingen er basert på kategoriseringen som ble gjort under analysen av transkripsjonene.

Pensjonsvilkårene i Mesta

Pensjonsvilkårene ble svekket gjennom at de ansatte ikke lenger fikk være en del av Statens Pensjonskasse (SPK). Statsansatte har en ytelsesbasert pensjonsordning med bruttogaranti som garanterer at pensjonen minimum utgjør 66% av den lønna man har på det tidspunktet man går av med pensjon, gitt full opptjening. Ordningen omfatter i tillegg til alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon og en tariffbasert AFP-ordning for dem som er mellom 62 og 67 år.⁵⁹ Veiarbeiderne i Statens Vegvesen ble tjenestemenn i 1976 og fikk med det rett til offentlig tjenestepensjon. *«Det er antakelig det aller største steget som vegarbeiderne noen gang har tatt.»⁶⁰* Pensjonen i SPK var viktig for alle informantene fra arbeidstakersiden. I tillegg var pensjonen brukt som et argument fra arbeidsgiversiden for moderasjon i tariffoppgjørene. *«Det var jo det at du hadde rett på statspensjon, det var jo noe av den viktigste argumentasjonen for å holde lønningene nede i offentlig sektor, det»⁶¹*

⁵⁸ Informant 3.

⁵⁹ Lov om Statens pensjonskasse, <<http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1949-07-28-26>> sist aksessert 20.3.14

⁶⁰ Informant 4.

⁶¹ Informant 3.

Daværende samferdselsminister Torild Skogsholm sa i spørretimen 28.2.2002 at det var opp til styret i det nye selskapet å bestemme hvilken pensjonsordning de ansatte skulle ha, men at det formelt ikke var noe i veien for fortsatt medlemskap i SPK.⁶² Ordningen forsvant for de ansatte i Mesta 2008 etter vedtak i styret. Den ble da erstattet av en ytelsesbasert nettoordning på 64%.⁶³ Forskjellen mellom en nettoordning og en bruttoordning er at nettordningene utbetales fullt ut uavhengig av ytelsene fra Folketrygden.⁶⁴ Dette innebærer at nettoordningene ikke nødvendigvis vil kompensere for eventuelle endringer i utbetalingene fra Folketrygden og at risikoen og kostnadene ved en reduksjon av utbetalingene fra Folketrygden flyttes over fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Dette er en vanlig pensjonsordning i privat sektor og ordningene er forholdsvis gode, men på spørsmål om ordningen er god svarer informanten:

«Ja, men hva er det dem sier, historia slutter jo ikke der.»⁶⁵

Ved utgangen av mars i 2012 ble alle ansatte i Mesta under 52 år flyttet over på en ny pensjonsordning. Ansatte over 52 år fikk beholde den gamle ordningen. Den nye ordningen var en innskuddsbasert modell som i tillegg til sparing til alderspensjon besto av en forsikret uførepensjon hos Storebrand Liv, samt en behandlings- og helseforsikring. De ekstra forsikringene ble i følge informanten gitt «(..) som en kompensasjon»⁶⁶. Dette peker mot at at informanten, som er en sentral tillitsvalgt, er av den oppfatning at pensjonsrettighetene til de ansatte ble ytterligere forverret. Sett fra utsiden ser det ut til å være riktig.

En innskuddspensjon kjennetegnes ved at arbeidsgiver betaler inn årlige innskudd til pensjonsordningen. Arbeidstakerens pensjonskapital utgjøres av summen av innskudd og samlet avkastning og utbetalingene vil derfor bestemmes av hvor stor pensjonskapitalen er ved oppnådd pensjonsalder.⁶⁷ Innskuddspensjon kan sammenlignes med vanlig sparing i banken eller i aksjemarkedet. Hvilken avkastning den enkelte får på sin pensjonskapital avgjøres av hvordan kapitalen er plassert og utviklingen i finansmarkedet. De fleste ordningene gjør det mulig for den enkelte arbeidstaker å justere risikoprofilen på investeringene pengene settes inn i, for eksempel 80% i aksjer og 20% i obligasjoner eller rentepapirer. Innskuddspensjonen kompenserer ikke for eventuelle endringer i utbetalingene fra Folketrygden (eksempelvis som følge av levealdersjusteringer⁶⁸) og arbeidsgiver er heller ikke forpliktet til å skyte inn penger om

⁶² Torild Skogsholm i spørretimen i Stortinget 28.2.2005. Stortinget. <<https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2001-2002/020528/1/>> sist aksessert 1.4.2014

⁶³ Informant 1.

⁶⁴ A til Å om pensjon. Utarbeidet av Arbeids- og Sosialdepartementet. <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/kampanjer/pensjonsreform/no/a-til-a-om-pensjon/a-til-a.html?id=594893#Nettoordninger>> sist oppdatert 7.2.2014, sist aksessert 22.3.2014

⁶⁵ Informant 1.

⁶⁶ Informant 1.

⁶⁷ A til Å om pensjon. Utarbeidet av Arbeids- og Sosialdepartementet.

⁶⁸ Stortinget vedtok i pensjonsforliket 26.5 2005 en ordning med levealdersjustering, som innebærer at Folketrygdens

avkastningen ikke holder følge med lønnsutviklingen. Innskuddspensjon reguleres av den såkalte innskuddspensjonsloven.⁶⁹

Direktør for konserntjenester i Mesta, Leif L. Ludvigsen sa om den nye ordningen at

«Den nye avtalen innebærer flere endringer for de ansatte, men i samarbeid med de tillitsvalgte har vi funnet fram til en ordning som gjør at ingen skal komme dårligere ut enn med forrige avtale [ytelsesbasert nettoordning, min anm.]»⁷⁰

Historisk sett har investeringer i aksjemarkedet gitt god avkastning, men Erik Orskaug, sjeføkonom i Unio og medlem av den offentlig oppnevnte Banklovkommisjonen, slo i 2012 fast at:

«Alle som har gått over på innskuddspensjon etter 2002 har hatt en samlet avkastning som har vært lavere enn lønnsveksten, uansett når de gikk over til innskudd. Avkastningen på innskuddspensjonen har også vært lavere enn inflasjonen for fem av de siste ti årene.» «Dette betyr at innskuddspensjoner blir dårlige pensjoner. Så enkelt er det.»⁷¹

Dette kan selvfølgelig redde inn om realveksten på pensjonskapitalen blir større, men risikoen ligger hos den enkelte arbeidstaker. Risiko er altså ikke lenger forbeholdt kapitalisten. Risikoen er i dagens norske kapitalisme overført arbeidstakerne, selv for ansatte i selskaper som er heleide av staten. Risiko kan skape utrygghet for de ansatte og denne gjelder ikke bare for avkastningen på pensjonskapitalen. Som en av informantene uttrykker det: *«Utryggheten ligger der i dag og vi ser en del skjebner som ikke er gode og når du er en bedrift som har tariffavtale har du AFP, men om du taper neste runde og det er en bedrift uten tariffavtale som vinner, har du ikke lenger AFP.»⁷²*

AFP står for avtalefestet pensjon og ble innført etter avtale mellom LO og NHO og omfatter alle arbeidstakere i bedrifter med tariffavtaler mellom LO og NHO og i bedrifter utenfor NHO hvor LO er motpart, samt NHO-bedrifter med AFP-ordningen i avtaleverket der andre organisasjoner er avtalepart. Et eksempel på en slik organisasjon er Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS).⁷³ Offentlig ansatte har alle AFP-ordning. AFP-ordningen gir ansatte muligheten til å gå av ved fylte 62 år.⁷⁴ Driftskontraktenes varighet er vanligvis 5 år. Om en entreprenør mister en kontrakt, vil de ansatte i mange tilfeller bli med over i det selskapet som vinner kontrakten. Den ansattes rett til AFP-ordning i det nye selskapet avhenger da av om selskapet har tariffavtale eller ikke. Har ikke selskapet tariffavtale, vil den ansatte ikke lenger ha mulighet til å gå av ved fylte 62 år. Dette er tungt å svelge for arbeidstakere som har kjempet fram muligheten for tidlig avgang: *«Den*

utgifter ikke skal påvirkes av at mennesker får flere år som pensjonister som følge av høyere levealder. I klartekst betyr dette at hvis et kommende kull av pensjonister har en høyere forventet levealder enn det forrige, vil de årlige utbetalingene fra Folketrygden bli lavere for en gitt uttaksalder.

⁶⁹Lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold <<http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-11-24-81>> sist aksessert 23.3.2014

⁷⁰ *Refleks, Internavis for Mesta-konsernet – Totalleverandør av sikker vei.* Nr.3 – 2012:5

⁷¹ *Mange ble lurt da de byttet pensjon.* Aftenposten 15.4.2012 <<http://www.aftenposten.no/jobb/Mener-mange-ble-lurt-da-de-byttet-pensjon-6805124.html>> sist aksessert 23.3.2014

⁷² Informant 5.

⁷³ YS er en partipolitisk uavhengig hovedsammenslutning dannet 17.1.1977 og hadde per 1.1.2014 ca 227500 medlemmer. (<[http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/\\$all/398645E9A8C3C45CC12574FB0064B7EF?open&qm=wcm_2.1.12.0](http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/$all/398645E9A8C3C45CC12574FB0064B7EF?open&qm=wcm_2.1.12.0)>)

⁷⁴ *A til Å om pensjon.* Utarbeidet av Arbeids- og Sosialdepartementet.

utryggheten ligger der og det er bittert for mange, mange melder bitterhet rundt når de mister sånne ting som det der.»⁷⁵

Her er det verdt å bemerke at store entreprenører som Mesta, NCC og Veidekke har tariffavtaler, men det er ingen garanti for at deres underentreprenører har det. Som det er skrevet tidligere, stiller Statens Vegvesen bare krav om at 25% av arbeidet skal gjøres med egne ansatte. Resten kan settes ut til underentreprenører. AFP-ordningen kan dermed kun garanteres for de ansatte i entreprenørselskaper med tariffavtale for fem år om gangen. Ansatte som planla å gå av ved fylte 62 år, har dermed stått i fare for å miste denne retten og bli nødt til å stå i jobb til fylte 67 år.

Mannlige veiarbeidere har i 2013 en forventet levealder på 74 år. Til sammenligning har mannlige lærere en forventet levealder på drøyt 79 år.⁷⁶ Som offentlig ansatte har lærere mulighet til å gå av med AFP. Etter som dette ikke gjelder alle veiarbeidere, betyr det at mange veiarbeidere i dag vil måtte belage seg på å stå lengre i jobb enn ansatte med mindre fysisk krevende arbeid, samtidig som pensjonisttilværelsen også blir forkortet på grunn av en lavere forventet levealder. For de veiarbeiderne det gjelder, innebærer det et tap av opparbeidete rettigheter. Når man ser på hva som har skjedd med pensjonene i Mesta fra 2003 og til i dag, virker utryggheten som informantene uttrykker vel begrunnet. Med hver omstilling har rettigheter forsvunnet. En av informantene oppsummerer det på følgende måte: *«Det er jo klart det at det er en svekkelse, utviklinga går jo i feil retning.»⁷⁷* Informanten ser ikke på svekkelsen av pensjonen bare som et tap av en rettighet, men som et uttrykk for en utvikling som går i feil vei, fra et arbeidstakerperspektiv.

Den gruppen som kanskje kom best ut av utskillingen, når det gjelder pensjon, var de som frivillig kunne takke ja til en av sluttpakkene som Mesta tilbød. Disse sluttpakkene ble presentert for de ansatte i en brosjyre med det flotte navnet «Muligheter i omstilling».⁷⁸ Til sammen ble 1468 millioner stilt til rådighet av staten til å betale veiarbeidere over 45 år for å slutte i jobben. Til sammen ble det brukt 995 millioner kroner til dette.⁷⁹ De ansatte hadde opp til fem muligheter, avhengig av alder og ansiennitet:

1. Tidligpensjon. En mulighet, ingen rettighet. Gjaldt for fast ansatte som ble overført til Mesta og som var fylt 57 år innen 31.12.2002. Tidligpensjonen innebar 66% av sluttlønn fra fylte 60 år.
2. Avtalefestet pensjon (AFP). Dette var en tariffestet rettighet og kunne tas ut av alle ansatte fra den første måneden etter fylte 62 år og den sikra en pensjon tilsvarende den man ville fått ved fratreden ved 67 år.
3. Alderspensjon fra 62 år for ansatte hvis tjenestetid og alder til sammen er minimum 85 år. (Den såkalte 85-

⁷⁵ Informant 5.

⁷⁶ Midtsundstad, Tove og Dahl, Espen. *Yrke og forventet levealder*, Fafo-notat 2000:20 side 26

⁷⁷ Informant 4.

⁷⁸ *Muligheter i omstilling. Tilbud om kompensasjon for frivillig avgang til ansatte over 45 år per 01.01.2003 i Mesta AS*. Mesta AS 2003.

⁷⁹ Informant 1.

årsregelen.) Denne muligheten var også en rettighet.

4. Søknad om permisjon med redusert lønn. Ordningen var en mulighet, men ikke en rettighet og innebar permisjon uten arbeidsplikt med 66% lønn, fram til fylte 60 år, da søkeren automatisk gikk over til tidligpensjon.
5. Lønnskompensasjon for frivillig fratreden. Denne muligheten var ikke en rettighet, men alle ansatte over 45 år kunne søke om å få ordningen. Ordningen innebar at søkeren ville få fra 12-18 måneders lønnskompensasjon, avhengig av alder, for å slutte.⁸⁰

Mulighetene som ikke var rettigheter, krevde innvilgelse fra selskapet. Det kom inn mellom 1000 og 1100 søknader og av disse ble de fleste innvilget.⁸¹ De som ikke ble innvilget var først og fremst ansatte som søkte lønnskompensasjon for å slutte og som hadde funksjoner som ikke lett lot seg fylle: *«hvis du sliter med å få tak i elektriker og en elektriker søker om å få 18 måneders lønn for å slutte, så sier du nei, deg må vi ha her.»*⁸²

To av mine informanter valgte å gå av og å motta en av disse pakkene. Begge er fornøyde med de pensjonene de fikk *«Ihvertfall så valgte jeg da å ta ut pensjon og da fikk vi jo, en kan si en gullkantet avtale, for jeg kunne jo jobbe så mye jeg ville.»*⁸³ Informanten hadde da fått tre valg etter at Mesta hadde tapt en anbudskonkurranse i Sør-Trøndelag: jobbe i nabofylket på en kontrakt som kom til å gå ut året etter, reise på landsdekkende anlegg, eller ta ut pensjon fra fylte 60 år. Det første alternativet ville gitt en usikkerhet i forhold til om Mesta ville ha vunnet neste anbudskonkurranse, det andre alternativet er vanskelig å forene med et normalt familieliv og da endte han opp med å ta ut pensjon.

Informanten var og er fortsatt en ressurssterk mann som sto flere år i jobb i det private næringslivet med full statspensjon. Den kompetansen han hadde opparbeidet seg igjennom flere tiår i Statens Vegvesen gikk dermed tapt for fellesskapet på fellesskapets regning. Dette var informanten svært lite fornøyd med: *«Samfunnsmessig da, så kan man stille en del spørsmålstegn med, med, vi sa opp, sa opp faste ansatte i staten, satte dem på pensjon, så leier de inn kontraktører og andre for å utføre jobben etter dem. Har aldri fått framlagt noe regnestykke og det tror jeg ikke jeg kommer til å få heller.»*⁸⁴ Informanten under seg over hvordan dette slo ut samfunnsøkonomisk sett. I praksis betød det å betale arbeidsføre og kompetente mennesker for å ikke jobbe.

Den andre informanten som valgte å gå av med pensjon i forbindelse med nedbemanningen, gikk av for å ikke stå i veien for yngre kolleger: *«Jeg var blant dem som gikk i 2005 fordi at jeg mente det var bedre at jeg sluttet som hadde litt alder enn at de måtte si opp noen andre senere,*

⁸⁰ *Muligheter i omstilling. Tilbud om kompensasjon for frivillig avgang til ansatte over 45 år per 01.01.2003 i Mesta AS. Mesta AS 2003. Punkt 1-5, side 4-22.*

⁸¹ Informant 1.

⁸² Informant 1.

⁸³ Informant 4.

⁸⁴ Informant 4.

*sant.»*⁸⁵

Oppsummering

For å oppsummere: Pensjonsordningene har blitt dårligere for de ansatte som ble med over til Mesta. Dette var det en full enighet om blant de av mine informanter som kommer fra arbeidsgiversiden og de ser ut til å ha rett. Det har også skjedd en overføring av risiko fra arbeidsgiver til arbeidstaker i forhold til avkastning på pensjonskapitalen. Denne må de ansatte i dag bære selv. De som gikk av med pensjon i forbindelse med nedbemanningen og som fikk innvilget en av de fem pensjonspakkene som er beskrevet tidligere, fikk gode ordninger.

⁸⁵ Informant 3.

Ivaretagelse av ansatte

Samtlige informanter trekker fram Statens Vegvesen som en god og trygg arbeidsplass og særlig fra 1976, da veiarbeiderne ble statstjenestemenn. Før 1976 hadde ikke alle heltidsstillinger:

«(...)ikke alle hadde helårsbeskjeftigelse, det var jo sesongfolk og det var jo, det som var betenkelig med den ordninga, det var jo at de ble jo inntatt på sysselsetting de som hadde familiesituasjon som var sånn og sånn, og da fikk de være med på ekstraordinær sysselsetting fra januar og framover til påske også måtte de søke på sommerjobb i Vegvesenet igjen. Det var den vanlige runden.»⁸⁶

Dette var et stort skritt for veiarbeidene: *«Det var jo et stort framskritt at du, du var stolt over at du visste at du gikk til et arbeid og hadde en arbeidsplass(.)»⁸⁷*

Kampen hadde vært lang, men ble kronet med seier: *«En var garantert trygg tilsetting og en verdig avslutning på arbeidslivet.»⁸⁸* Fra ei tid med sesongarbeid og tidvis usikkerhet, fikk veiarbeiderne nå faste og trygge stillinger. Veiarbeiderne behøvde ikke lenger å søke sommerjobb for å få endene til å møtes eller håpe på sysselsettingsmidler fra staten. Jobbene ble faste og de opplevdes som trygge. *«Det var ingen som, det var faktisk ingen som ble oppsagt i Vegvesenet den gangen uten at det var selvforskyldt, for å si det sånn.»⁸⁹* Sesongarbeidere og såkalte anleggsslusker ble statstjenestemenn og de var stolte av det. De som gjorde jobben sin, fikk beholde den.

Arbeid på anbud

Produksjonen i Statens Vegvesen ble finansiert av overføringer fra staten og var ikke konkurranseutsatt før 2003. Etaten sto ikke for alt arbeid selv, men leide i stor grad inn private til å utføre oppgaver i etatens regi.⁹⁰ For drift og vedlikehold var normtallet for egenregi på drift og vedlikehold henholdsvis 70% og 50% i 1999.⁹¹ Dette betød at etaten kunne holde en fast og stabil arbeidsstokk som ikke risikerte oppsigelser på grunn av at det ikke lengre fantes arbeid, det fantes alltid oppgaver som kunne utføres, om ikke på store anlegg, så på mindre anlegg i drift og i vedlikehold. I valg mellom egenregi og entrepris var sysselsetting av egne ansatte det viktigste hensynet for mange vegkontor.⁹² Tall fra FAFO viser også tydelig at arbeidsledighetsrisikoen for

⁸⁶ Informant 4.

⁸⁷ Informant 5.

⁸⁸ Sandberg:9

⁸⁹ Informant 4.

⁹⁰ Informant 3.

⁹¹ Rapport fra Statskonsult som kartlegger konkurranseforholdene for SVV, på oppdrag fra SVV. <http://www.difi.no/statskonsult/publik/rapporter/fulltekst/r99-14.pdf> sist aksessert 1.4.2014

⁹² Ibid (Alle fylkene hadde egne vegkontor underlagt en vegsjef. Med unntak av Oslo hadde alle vegkontorene egen produksjonsavdeling)

ansatte i SVV før utskillingen av Mesta var lav.⁹³ Arbeidsplassene er ikke like sikre i dag: «I Vegvesenet så trodde folk at de hadde en trygg og sikker arbeidsplass fram til pensjonsalderen, men nå så er det beste fall for en periode på fire – fem år at du har sikkerhet for arbeid innenfor det selskapet».⁹⁴ De fire-fem år informantene viser til er varigheten av SVV sine driftskontrakter. Alle kontrakter settes ut på anbud og det vil aldri være sikkert hvilket selskap som vinner neste gang, hvem som har jobb og hvem som ikke har jobb. Sikkerheten for jobben er borte.

I tillegg til at Mesta fra 2003 lå i en konstant konkurransesituasjon som både på kort og lang sikt virket inn på den enkelte ansattes ansettelsesforhold, har selskapet gjennomgått store forandringer siden utskillingen i 2003. Fra 2003 til 2006 reduserte Mesta bemanningen med 30%.⁹⁵ Fra 2007 til 2013 ble bemanningen ytterligere redusert med omtrent 19%.⁹⁶ Omstillingene kom knapt i gang, før det kom signaler om nye omstillingsprosesser.⁹⁷

Et eksempel på dette kom i en pressemelding om en tilleggsproposisjon til Statsbudsjettet 2014 den 8.11.2013, der regjeringen åpnet for salg av Mesta. Næringsminister Monica Mæland uttalte i proposisjonen at: «Vi tror en best mulig industriell løsning for Mesta kan oppnås ved at det selges til en kjøper med kjennskap til bransjen»⁹⁸. Bakgrunnen for at regjeringen åpnet for salg var ikke videre begrunnet, men kan, slik jeg ser det, sees på som en videreføring av den ideologiske linja som lå til grunn for utskillingen i 2003.⁹⁹

At staten ønsket å selge seg ned i Mesta betyr ikke nødvendigvis nye omstillinger, men slike meldinger har bidratt til å skape en følelse av utrygghet og frustrasjon blant informantene. Tidligere omstillinger har ført med seg tap av rettigheter og flere av informantene gir uttrykk for at de frykter at nye omstillinger kan komme til å føre til nye tap av rettigheter for de ansatte.¹⁰⁰

Konserntillitsvalgt i Mesta, Jens Petter Hermansen uttrykker også bekymring for beredskapen og bevaringen av veikapitalen, hvis for eksempel en utenlandsk aktør får kjøpe selskapet. Til FriFagbevegelse uttalte han:

«For trafiksikkerheten og bevaring av veikapitalen er Mesta et viktig selskap. Det trengs erfarne folk med kompetanse for dette. Hvis en utenlands entreprenør kjøper oss, har vi sett tidligere at de har brukt innleide øst-europeere. Da vil vi

⁹³ Trygstad, m.fl.:88

⁹⁴ Informant 3.

⁹⁵ Trygstad, m.fl.:16

⁹⁶ Fra 2766 i 2007 til omtrent 1475 i 2013. (Mesta, Kvartalsrapport 4/2009, <http://www.mesta.no/om-mesta/media/rapporter/_attachment/6065?_download=true&_ts=14300f7b6e9> sist aksessert 28.3.2014)

⁹⁷ Informant 1.

⁹⁸ Pressemelding fra Nærings- og fiskeridepartementet 8.11.2013, nr 71/2013. Tilleggsproposisjon til Statsbudsjettet 2014: *Vil legge til rette for privatisering av Entra og Mesta.*

<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/nfd/presseenter/pressemeldinger/2013/foreslar-privatisering-av-entra-og-mesta.html?id=745245>> sist aksessert 26.3.2014

⁹⁹ Bondevik II (KrF, V, H, Sp) hadde 62 mandater på Stortinget og trengte støtte fra FrP for å ha flertall. Solberg-regjeringen (H, FrP) har 77 mandater og trenger støtte fra V og KrF for å få flertall. Det er derfor den samme konstellasjonen som under Bondevik II, men med et svekket sentrum. Mellom Bondevik II og Solberg-regjeringen satt Stoltenberg i 8 år i en rød-grønn konstellasjon (Ap, SV, Sp) og kunne ha tilbakeført Mesta. Dette ble ikke gjort.

¹⁰⁰ Informant 4.

få inn mange som verken kjenner Norge eller har lokalkunnskap om veiene. Jeg frykter at dette vil gå ut over trafikk sikkerheten. Jeg frykter at manglende lokalkunnskap vil gå ut over veikapitalen, fordi man for eksempel ikke har kunnskaper om hvilke bekker, stikkrenner og grøfter man må passe ekstra nøye på. Utglidninger, ras og stengte veier kan det da bli mer av»¹⁰¹

Informantene tegner et svart bilde av utviklingen. Det er verdt å bemerke at tap av rettigheter ved tidligere omstillinger ikke betyr at nye omstillinger vil føre til nye tap. Poenget er at utviklingen etter 2003 har ført til en følelse av utrygghet blant informantene på arbeidstakersiden. Denne utryggheten baserer seg ikke bare på pensjons- og tilsetningsforhold, men også i en usikkerhet rundt ivaretagelsen av veikapitalen, slik Hermansen uttrykte det i FriFagbevegelse.

Et annet eksempel som har skapt usikkerhet hos arbeidstakerne er Sundvolden-erklæringen, som inneholdt minst to viktige punkt for veiarbeiderne:

- Gjøre det mer attraktivt for store utenlandske entreprenører å legge inn anbud på norske samferdselsprosjekter.
- Opprette et statlig veiselskap¹⁰²

Også vegdirektør Terje Moe Gustavsen ytret ønsker om at flere utenlandske entreprenører skulle legge inn anbud på norske samferdselsprosjekter.¹⁰³ Mine informanter har derimot en mer skeptisk holdning til det. En sentral informant i Mesta sier:

« (...) utlendinger er jo det som kanskje har både for bransjen da, for å holde den like konkurransevilkår og sånn, så er det kanskje størst utfordringer med dem, da. Vi får inn altså, det er nok sånn at SVV som oppdragsgiver dem er veldig interessert i å få inn flere aktører også bærer det litt gærent av sted innimellom da med sosial dumping og maskiner som ikke er godkjente og, og kanskje dem ser en del gjennom fingra med de firmaene, det er jo tross alt de som har sagt ja til at de får komme, da må de forsvare at de er der og, får jeg inntrykk av. De er veldig tålmodig med dem i forhold til de som allerede er der.»¹⁰⁴

Vegdirektøren avviste at SVV er mer tålmodige med utenlandske aktører i intervju med meg, men opplyste om at kontraktsbestemmelsene blir skjerpet og at kontroller og sanksjoner har blitt og blir utvidet.¹⁰⁵ Nye aktører inn i markedet kan føre til visse problemer i innkjøringsfasen, slik det var tilfellet i årene etter 2003:

« For drift og vedlikehold så så en jo at man kjøpte seg anlegg. Man dumpa anbudet og tapte penger»¹⁰⁶. «Så det sliter både vi og andre seriøse, mere seriøse da, som prøver å få dette til å, både til å levere kvalitet og tjene penger på det da, det kommer stadig inn noen som ikke vet hva vi driver, eller hvordan man skal prise det. Det er plagsomt, fordi vi, det er stadig noen nye som dukker opp.»¹⁰⁷

¹⁰¹ Behold en hånd på rattet. FriFagbevegelse.

http://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/_behold_en_hånd_på_rattet_228195.html sist aksessert 20.4.2014

¹⁰² Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet, «Sundvolden-erklæringen», Sundvolden 7.10.2013, <http://www.regjeringen.no/pages/38500565/plattform.pdf> sist aksessert 27.3.2014

¹⁰³ Terje Moe Gustavsen.

¹⁰⁴ Informant 1.

¹⁰⁵ Terje Moe Gustavsen.

¹⁰⁶ Informant 5.

¹⁰⁷ Informant 1.

Aktører som ikke kjente markedet dumpet prisene og la på den måten press på de seriøse aktørene i markedet. Dette truet arbeidsplassene både til de ansatte i de seriøse selskapene og i de selskapene som la inn for billige anbud.

Det finnes flere eksempler på at markedet for drift og vedlikehold av vei ikke har fungert optimalt. For eksempel gikk det østerrikske selskapet Alpine Bau konkurs den 19.6.2013,¹⁰⁸ mens det danske entreprenørselskapet E. Phil & Søn begjærte seg konkurs 26.8.2013.¹⁰⁹ Begge disse selskapene hadde store kontrakter med SVV. Informantene viser til at markedet nå har justert seg slik at prissettingen har blitt mer fornuftig: «*Det har stabilisert seg nå, det har det.*»¹¹⁰

Feilprisingen kan ha vært en del av at markedet for drift og vedlikehold av vei ikke hadde fått tid til fungere optimalt. Dette støttes opp av Riksrevisjonens undersøkelse av drift og vedlikehold av veinettet.¹¹¹ Også Dovregruppen gjorde liknende funn i sin evaluering fra 2010. Da kontraktene ble utlyst for andre gang, førte dette til en betydelig prisvekst, hvilket er et tydelig tegn på feilprising i den første runden.¹¹² Prisveksten var så høy at det er svært tvilsomt om utskillingen har gitt noen innsparing for staten. Kanskje kan feilprisingen forklares gjennom mangelen på et markedskorrektiv, slik produksjonsvirksomheten til SVV hadde fungert som før utskillingen. Feilprising trenger ikke å ha blitt gjort bevisst, men kan også komme av at det var og er svært komplisert å regne på slike omfattende kontrakter. I en rapport fra Oslo Economics ble det vist til at de omfattende kontraktene kan ha vært med på å føre til feilprising.¹¹³

Oslo Economics meldte i samme rapport at konkurransesituasjonen var sunn i 2012. I 2014 kjenner vi til tilfeller av prissamarbeid, markedsdeling og regionale monopoler. Det mest kjente eksempelet er samarbeidet mellom NCC Roads og Veidekke som ble avdekket i 2013, der det blant annet kom fram at de hadde delt asfaltmarkedet i Trøndelag mellom seg i perioden 2005 - 2008. Dette samarbeidet gjorde at de kunne øke prisene med 12-18%. I tillegg avtalte de også å dumpe priser for å bli kvitt konkurrenter, for så å øke prisene igjen.¹¹⁴ Dette var økonomisk kriminalitet som ble slått hardt ned på av Konkurransetilsynet. Både NCC Roads og Veidekke fikk store forelegg av Konkurransetilsynet, men Veidekke, som varslet om prissamarbeidet, slapp å betale.¹¹⁵

¹⁰⁸ *Alpine Bau er slått konkurs*, Teknisk Ukeblad 19.6.2013 <<http://www.tu.no/vareveger/nyheter/2013/06/19/alpine-bau-er-slatt-konkurs>> sist aksessert 28.3.2014

¹⁰⁹ *Nok en konkurs rammer E6-utbygginga* NRK Nordnytt <<http://www.nrk.no/nordnytt/nok-en-konkurs-rammer-e6-utbygginga-1.11203849>> sist aksessert 28.3.2014

¹¹⁰ Informant 1.

¹¹¹ *Riksrevisjonens undersøkelse av drift og vedlikehold av vegnettet*. Dokument nr. 3:16 (2008-2009):12ff

¹¹² *Evaluering av konkurranseutsetting av drift og vedlikehold i Statens vegvesen*, Dovre Group AS 2010:24

¹¹³ *Analyse av markedet for drift og vedlikehold av vei*, Utført av Oslo Economics for Statens Vegvesen, 2012:4

¹¹⁴ *Slik ble staten svindlet for millioner* NRK, 25.1.2011 <<http://www.nrk.no/norge/innrommer-prissamarbeid-pa-asfalt-1.7476170>> sist aksessert 28.3.2014

¹¹⁵ *Store gebyrer til Veidekke og NCC*, Konkurransetilsynet <<http://www.konkurransetilsynet.no/no/Aktuelt/Nyheter/store-gebyrer-til-veidekke-og-ncc/>> sist aksessert 28.3.2014

Detaljene for det nevnte statlige veiselskapet ble ikke presentert i Sundvolden-erklæringen til Solberg-regjeringen, men til E24 sa Samferdselsminister Ketil Solvik Olsen at selskapet skal være operasjonelt allerede i 2015 og være finansiert av et nyopprettet infrastrukturfond.¹¹⁶ Statssekretær i samferdselsdepartementet, Bård Hoksrud, viste på sin side til det Østerrikske ASFINAG.¹¹⁷ ASFINAG er i følge Hoksrud et godt eksempel på hvordan veiselskapet bør organiseres.¹¹⁸

Planene går på mange måter i mot Nærings- og fiskeridepartementets uttalte plan om å selge seg ned i – eller helt ut av - Mesta, men det kan samtidig bety at hele det resterende SVV kan bli skilt ut som et statlig eid selskap. Dette illustrerer godt hvordan de politiske myndighetene har skapt usikkerhet blant mine informanter.

Veiarbeiderne hadde en trygg jobb i SVV fram til utskillingen av Mesta. I dag jobber de i et uoversiktlig marked, der jobben kun er garantert så lenge man har en driftskontrakt eller et anleggsoppdrag å jobbe på. Å jobbe i et seriøst entreprenørselskap som Mesta gir heller ingen garanti for jobben utover dette. Aktører som dumper priser, aktører som driver med prissamarbeid og som presser ut konkurrenter er eksempler på hvordan hverdagen har blitt.

Oppsummering

En redusert jobb stabilitet er ikke noe særegent for veiarbeiderne. Jobb stabiliteten har blitt redusert både internasjonalt og nasjonalt.¹¹⁹ Det er en klar tendens til at både menn og kvinner har hatt en markant lavere ansiennitet fra midten av 90-tallet og framover. Flere mistet, eller forlot jobben og dette gjaldt både i privat og i offentlig sektor.¹²⁰ Det ser ut til å være en generell trend i arbeidslivet mot en større ustabilitet og flyktighet. Forskere som Richard Sennet og Andre Gorz peker på at dette er kjennetegn ved den nye, postindustrielle kapitalismen og det omfatter i aller høyeste grad veiarbeiderne. I den industrielle kapitalismen var det å ha en arbeidsplass; å være en arbeider, forbundet med rettigheter, trygghet og stabilitet. Gorz mente i 1999 at denne arbeideren i dag er,

¹¹⁶ *Solvik-Olsens veiselskap skal etableres neste år*; E24, 31.1.2014 <<http://e24.no/makro-og-politikk/solvik-olsens-veiselskap-skal-etableres-neste-aar/22740730>> sist aksessert 27.3.2014

¹¹⁷ ASFINAG står for Autobahnen- Und Schnellstrassen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft. Det er et heleid statlig aksjeselskap som ble etablert i 1982. ASFINAG får ingen bevilgninger over statsbudsjettet, men får i all hovedsak sin inntekt fra bompenger og brukeravgifter. Selskapet har ansvaret for å planlegge, finansiere, bygge og vedlikeholde Østerrikes motorveinett. (<<http://www.asfinag.at/ueber-uns#ap-inside-view-full>> sist aksessert 28.3.2014.) Ved at ASFINAG har et helhetlig ansvar for veiene, fra start til slutt, slipper de tidkrevende anbudsrunder. På mange måter minner ASFINAG om Statens Vegvesen før utskillingen av Mesta, med unntak av finansieringsmodellen.

¹¹⁸ *Ser til Østerrike og Avinor for å hente inspirasjon til norske veier*, 31.10.2013, Teknisk Ukeblad, <<http://www.tu.no/samferdsel/2013/10/31/ser-til-osterrike-og-avinor-for-a-hente-inspirasjon-til-norske-veier>> sist aksessert 28.3.2014

¹¹⁹ Heum, P., Nesheim, T., Nordhaug, O., Salvanes, K.G. (red) *Arbeidsliv i omstilling*, Fagbokforlaget 2006:33

¹²⁰ Ibid:33

eller er i ferd med å bli, erstattet av den *utrygge* arbeideren.¹²¹ Den utrygge arbeideren er bevisst på at han potensielt er midlertidig ansatt, potensielt arbeidsløs, eller potensielt ufrivillig deltidsarbeidende og han risikerer å måtte flytte fra anlegg til anlegg:

Det er klart det, det er jo ikke noe sikkerhet med Mesta når kontrakten går ut, så vet vi jo hvilken skjebne det medfører, det er jo enten å flytte etter på en annen kontrakt. Jeg vet jo ikke hvor mange kontrakter Mesta kommer til å vinne i framtida heller, det var vel antakelig oppretta som et selskap som skulle fungere der og da når det her ble endra også har, så viser det seg at de arbeider seg ut av markedet etter hvert.¹²²

Vearbeiderne var trygge arbeidere. I dag er de blitt utrygge arbeidere.

¹²¹ Gorz, A. *Reclaiming Work: Beyond the Wage Based Society*, Cambridge, Polity Press 1999:53.

¹²² Informant 3.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Samtlige informanter er bekymret for HMS-situasjonen for veiarbeiderne. Informantene fra arbeidstakersiden mener at sikkerheten for de ansatte ble forverret etter utskillingen. De forklarer dette med at anbudssystemet har lagt et økonomisk press på selskaper og ansatte som kan føre til at HMS ikke har blitt, eller blir, tilstrekkelig vektlagt:

«Det med miljø og sikkerhet har blitt så fraværende. Det er avkastning som betyr alt. Det er jo sånn med anbudssystemene innenfor drift og vedlikehold på veinettet. De ser nok altfor mye på prisen istedet for å se kritisk på hvilket HMS de har, hvilke underentreprenører de har, hvilke arbeidstidsavtaler de har, de ulike aktørene som skal gjøre jobbene.»¹²³

Informanten mener at det er pengene som styrer og at dette går utover sikkerheten. I tillegg kommer kompleksiteten i måten arbeidet blir og har blitt utført på, med mange underentreprenører og mye innleie. Dette har ført til at det har blitt komplisert for byggherre og hovedentreprenør å utøve den nødvendige sikkerhetsstyringen.

Bekymringen for HMS-situasjonen ser ut til å gå igjen også blant tillitsvalgte i resten av bransjen. 27.3.2014 meldte nyhetsportalen FriFagbevegelse.no at 17 tillitsvalgte fra hele landet hadde skrevet under et opprop som tar for seg den sterke økningen i arbeidsulykker og dødsfall, økende press på nattarbeid, økende innleie og bruk av underentrepriser i bransjen.¹²⁴ De 17 tillitsvalgte trakk fram de samme strukturelle forklaringene på at HMS-situasjonen er forverret. De tillitsvalgte stilte 6 krav til forbedringer:

- 1) Omfattende skoloring av verneombud hos alle aktører på prosjektet.
- 2) HMS-ansvarlig hos entreprenørene og byggherre skal ha solid bransjeerfaring.
- 3) Språk/kommunikasjon på anleggsplassen skal være ivaretatt før arbeidet starter.
- 4) Nattarbeid skal være unntaket- ikke regelen.
- 5) Byggherre og Arbeidstilsyn kontrollerer at arbeidstidsordninger følges
- 6) Fast ansettelse skal være hovedregelen. Velger entreprenør og tillitsvalgt unntaksvis likevel å leie inn fra bemanningsbyrå, skal den innleide være fast ansatt hos bemanningsbyrået og ha lønn mellom oppdragene.

Punktene de tillitsvalgte tok opp, sammenfaller i stor grad med mine egne funn. Underkapitlene er derfor tematisert svært likt de punktene de tillitsvalgte tar opp. Jeg har valgt å gjøre det slik for å kunne sammenligne mine informanters syns på utviklingen, med situasjonen slik den ble beskrevet av sentrale tillitsvalgte i resten av bransjen i mars 2014. På denne måten er det mulig å skape et bilde av hvordan utviklingen har vært for helse, miljø og sikkerhet siden utskillingen i 2003. Jeg mener disse punktene på en god måte illustrerer utviklingen i bransjen det siste tiåret.

¹²³ Informant 3.

¹²⁴ *Anleggsarbeidere vil ikke bygge landet for enhver pris*, FriFagbevegelse 27.3.2014.

http://friefagbevegelse.no/arbeidsmanden/anleggsarbeidere_vil_ikke_bygge_landet_for_enhver_pris_250806.html
sist aksessert 2.4.2014

Verneombud og HMS-ansvarlig

Alle selskaper med flere enn 10 ansatte plikter å ha verneombud. Arbeidsgiver er også pliktig å gi verneombudet nødvendig opplæring.¹²⁵ Oppropet og bekymringen hos informantene tyder på at HMS-arbeidet ikke er godt nok.

Situasjonen for veiarbeiderne før utskillingen var i følge informantene annerledes: «HMS, når vi fikk miljøloven [arbeidsmiljøloven, min anm.] hadde vi flere dagers kurs for alle ansatte, fra a til å. Samtlige ansatte fikk opplæring i arbeidsmiljøloven.» og «Det var stadig vekk kurs i arbeidsmiljøloven»¹²⁶ At samtlige ansatte ble sendt på kurs i arbeidsmiljøloven tyder på at det var et sterkt fokus på HMS i SVV fra arbeidsgiversiden. Informantene har også gitt uttrykk for dette. Omfanget av kursingen var mye mer omfattende enn hva loven krevde og må ha betydd en betydelig kostnad for etaten. At man likevel valgte å kurse alle ansatte forteller om en kultur der HMS ble tatt på alvor.

«All den kompetansen og opplæringen man hadde på fag og på HMS. Vi fikk laget ei stamme med tillitsvalgte. Lagene hadde med verneombud. De kunne sitte i årevis. Vi fikk inn noen overivrige, noen sånn passelige, men man visste hvilket verneombud som var hvor og man kunne sende det verneombudet man ville hit og dit.»¹²⁷

Informanten viser til at det i SVV ble bygd opp en solid stamme med verneombud med god kompetanse på både fag og på HMS. Dette, i kombinasjon med stabiliteten i etaten, gjorde HMS-arbeidet mye bedre.

Ordnningen med hovedverneombud kom først på plass i Hordaland i 1979.¹²⁸ De andre fylkene fulgte etter, men i noen fylker ble hovedverneombud og hovedtillitsmann et kombinert verv. Som største organisasjon var det Norsk Arbeidsmandsforbund som fikk disse vervene.

Språk/kommunikasjon på arbeidsplassen og innleie

Språk/kommunikasjon på arbeidsplassen og innleie henger tett sammen. En av mine informanter beskriver dette godt:

«Jeg tror han[HMS, min anm.] har blitt glemt i arbeidsjaget. Med innleie så har det jo ikke blitt bedre. Når du var et arbeidslag tidligere, så ble du kjent med hverandre og du visste arbeidsoperasjonene, du visste hvordan vedkommende opptrådte, i langt større grad enn i dag og jeg har sagt i noen tilfeller å få hverdags-HMS en tilbake. Det som skjer i

¹²⁵ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), Kapittel 6. Verneombud (§§ 6-1 - 6-5)

¹²⁶ Informant 2.

¹²⁷ Informant 2.

¹²⁸ Mail fra Olav Lien, informasjon fra Konrad Ueland i Bergen, som har undersøkt forbundets protokoller.

samtalene der ute er utrolig viktig, med informasjonsbiten. Jeg så jo en forsker som var ute nå på bygg og anlegg for tre år siden, de hadde jo aldri satt sin fot på en anleggsplass og de satte hjelmene på og gikk ut og han kommenterte i et møte at noe av det mest bortkasta tida han så i staten var den kaffepausen klokka 9 om morgenen og skjønnte liksom ikke hvorfor arbeidsgiver tillot dette, det tok bare 10 minutt – kvarter, men det var jo stjeling av tid, til han var med i de kaffepausene og hørte hvor mye informasjon som ble utveksla og det var jo utrolig mye utveksla informasjon, for når de gikk derfra hadde de både fortalt hva de hadde tenkt og informert, så alle visste hvilke operasjoner som skulle skje. Nå i dag når det er så mye utenlands arbeidskraft, mangler de informasjon i mellom de som er der ute. Det er en fare både for, hva skal jeg si, for næringa og for HMS daglig der ute. Tidligere var de på bygg, men nå har de kommet godt på anlegg og.»¹²⁹

og:

«Det og ikke kunne kommunisere med arbeidskolleger er tungt og det blir meldt både i Fellesforbundet på bygg og i anlegg at det er trasig og det er tungt å jobbe på plasser der du ikke kan kommunisere. Altså, du blir lei av å si yes yes eller høre yes yes og, det er litt mer spennende hvis du kan, ja, du må av og til diskutere arbeidsopplegg og utveksle synspunkter, hva er lurt og gjøre nå, hva tar vi først og sist og de delene der og hvis du ikke kan gjøre det, blir det tyngre. For ikke så lenge siden besøkte jeg en arbeidsplass, et bergverk og det var en hjullasterfører som holdt på der og det var en fredag ettermiddag og jeg spurte om det ikke var litt trasig og sitte der på fredag når alle andre drar heim og har det godt og lunt i stua og NRK fjernsynet og de greiene der. Nei, sa han, det kunne han leve med. For det var jo skift og sånn, men det som er tungt, sa han, er at jeg må sitte å spise skiva mi alene, for at nå er det bare polakker og bare utlendinger som ikke kan et ord engelsk eller noe, så jeg er på en veldig ensom arbeidsplass.»¹³⁰

Informanten trekker her fram flere viktige aspekter vedrørende kommunikasjon på arbeidsplassen i forhold til HMS. I SVV var arbeidet gjerne utført av selvstendige arbeidslag. Arbeiderne var kjente med arbeidsoperasjonene og med hverandre, i langt større grad enn i dag. I tillegg viser informanten til et fokus på det han kaller «hverdags-HMS». Altså HMS som en del av det daglige arbeidet i arbeidslaget. Informanten legger vekt på viktigheten av god kommunikasjon på arbeidsplassen og trekker også fram en forskers forargelse over tidsbruk til «kaffepauser». Forskeren skal ha endret oppfatning når han ble oppmerksom på hvor mye informasjon som ble utvekslet i disse kaffepausene.¹³¹

Ved å organisere arbeidet etter en filosofi der all «ikke-produktiv» tidsbruk skal bort, vil det legges press på alle momenter i arbeidet som kan stjele tid.¹³² Denne «uproduktive» tiden er derimot helt essensiell i en arbeidssituasjon der god kommunikasjon er nødvendig. Ingen kan kommunisere godt over en durende trykkluftbor.

Å kjenne sine kolleger er åpenbart en fordel når man er avhengig av å kommunisere godt. Veiarbeiderne i SVV hadde en stabil og trygg jobb i en stabil organisasjon. Som nevnt tidligere har dette forandret seg. Det er en utstrakt bruk av innleie, entrepriser og av underentreprenører.¹³³ Den innleide arbeidskraften er i stor grad utenlandsk og det er spesielt arbeidsfolk fra Øst-Europa som kommer til Norge for å arbeide. Dette er ikke problematisk i seg selv, men det kan skape språklige

¹²⁹ Informant 5.

¹³⁰ Informant 5.

¹³¹ Informant 5.

¹³² Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital – The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press. 1973:85

¹³³ Arbeidstilsynet Kompass Tema nr.4 2013. *Tilstandsanalyse i bygg og anlegg. Kunnskapsunderlag for Arbeidstilsynets satsing i 2014-2015:9*

problemer som igjen kan føre til misforståelser og farlige situasjoner. Språkopplæring er kostbart og tidkrevende. Arbeidstilsynet anslår at det kreves 6 måneder med kursing for å nå en norskkompetanse på nivå 1.¹³⁴ Arbeidstilsynet viser også til at andelen utenlandske arbeidstakere som blir skadet eller dør på arbeidsplassen er økende og de skriver i lys av dette at: «*Det sikreste er trolig å satse på tiltak som omfatter alle ansatte på en arbeidsplass og god kommunikasjon om sikkerhet på arbeidsplassen.*»¹³⁵ Å få til det i en bransje som har blitt såpass lite stabil, er utvilsomt mye mer komplisert enn det var i produksjonsvirksomheten til SVV før utskillingen av Mesta.

Før utskillingen mener informantene at de hadde kontroll på HMS-arbeidet og at kontrollen av innleide underentreprenører også var god. «*Sikkerhet var nummer 1. Vi passet på de innleide vi hadde.*»¹³⁶ Informantene mener at man hadde de verktøyene som behøvdtes for dette og at det samtidig var en god sikkerhetskultur i etaten: «*Du gjør noe med holdningene. Hovedverneombudene var flinke og passet på. Godt kurset. Fikk man nye ble de sendt på kurs. Nye ansatte fikk kurs. Administrasjon stilte opp med midler til kursene. Det var det ingen diskusjon om .*»¹³⁷ Informantene tegner et bilde av en god HMS-kultur i SVV.

En annen parallell til veiarbeiderne i det gamle SVV finner vi blant de innleide veiarbeiderne på dagens anlegg. I oppropet skriver de tillitsvalgte bak oppropet:

*«De fleste arbeidstakerne som jobber i bemanningsbyråer har korte kontrakter på arbeidsoppdrag, gjerne 14 dager, uten lønn mellom hvert oppdrag. Dette fører til at få tør involvere seg hverken i sine rettigheter som arbeidstaker eller i HMS-arbeidet. De er redde for at dette kan medføre, at man ikke får en ny oppdragsperiode.»*¹³⁸

Dette minner om praksisen i SVV før veiarbeiderne fikk fast ansettelse i 1976. For arbeidstakere var det et voldsomt tilbakeskritt at de måtte gå på midlertidige kontrakter, uten sikkerhet for videre arbeid. Et konkret eksempel er boligkjøp. Det er ikke enkelt å få huslån uten fast arbeid. Det må legges til at midlertidig arbeid i utgangspunktet er ulovlig, men at man gjennom entrepris og innleie, spesielt entrepris, kan omgå lovbestemmelsene, til tross for at hovedregelen i det norske arbeidslivet er fast ansettelse.¹³⁹ Ved å omgå lovbestemmelser som skal sikre arbeidstakere gode

¹³⁴ Tiltak som gjelder alle kan redusere arbeidsskadedødstallene. Arbeidstilsynet.

<http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=243356> sist aksessert 4.4.2014

¹³⁵ Ibid

¹³⁶ Informant 2.

¹³⁷ Informant 2.

¹³⁸ Opprop fra tillitsvalgte i anleggsbransjen. <http://arbeidsmandsforbundet.no/wp-content/uploads/2014/03/B-15-14-Uttalelse-anlegg.pdf> sist aksessert 4.4.2014

¹³⁹ Midlertidig ansettelse av arbeidskraft er regulert av Arbeidsmiljøloven. I §14-9(1) heter det at «*Arbeidstaker skal ansettes fast.*» Innleie er i utgangspunktet bare tillatt hvis det hadde vært tillatt med midlertidig ansettelse. Det finnes visse åpninger for midlertidig ansettelse, f.eks. Hovedregelen er at innleie bare er tillatt hvis det hadde vært tillatt med midlertidig ansettelse i AML§14-9(1) a-e.

Entrepris er ikke underlagt lovbestemmelsene og kan dermed være et gunstig alternativ for arbeidskjøper. Arbeids- og sosialdepartementet skriver at det er «*(..)entrepris når ledelsen av arbeidet er hos entreprenøren og ikke hos oppdragsgiver (innleier), når antall arbeidstakere som benyttes på oppdraget er oppdragsgiver uvedkommende, når det er avtalt en fast pris, når oppdraget er klart avgrenset, når entreprenøren har et selvstendig ansvar for resultatet og entreprenøren benytter egne materialer og verktøy.*»

(<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/dok/regpubl/prop/2011-2012/prop-74-1-20112012/5/2/2.html?id=676891>)

arbeidsmiljøforhold, har det vært – og er det – mulig for arbeidskjøperne å sette andre hensyn foran sikkerheten til arbeidstakerne. Som en av informantene sier det: «HMS, pensjonsvilkår og sånne ting blir forvitra med en sånn anbudspolitik. Det tror jeg det er viktig å ha med seg, altså, sånn at ettertida får se det.»¹⁴⁰

At entreprenørene har valgt å bruke innleid arbeidskraft, henger kanskje sammen med anbudssystemet. Det har ikke vært mulig for noen entreprenører å vite om de vinner neste anbud. Det er derfor risikabelt å skulle utføre alt arbeid med eget mannskap. Innleie og entrepris blir dermed den minst økonomisk risikable måten å basere arbeidet på. Slik jeg ser det, representerer dette et nytt eksempel på at arbeidskjøperne flytter risikoen over på arbeidstakerne. I dette tilfellet er det spesielt den innleide arbeidskraften som har hatt det tøft, men det har også fått konsekvenser for faste ansatte i Mesta:

«Det var 6. og 7. ledd som var utfører og da har du jo ikke kontroll på hverken på kompetanse, kvalitet, sosial dumping for det var jo det som rant inn her; det var folk i Mesta-systemet som så at permitterte ble satt på sidelinja mens de leide inn billig arbeidskraft andre steder fra så det er ikke alle historier som er like fine å skrive om og snakke om.»¹⁴¹

Den samme informanten er også bekymret for sosial dumping:

«Det vi ser er at innenfor anleggssektoren, ser det ut som maskinkjørere holder stand, der er det mange som fortsetter. Du putter ikke hvem som helst i maskiner som koster flere millioner; det er nok arbeidsgiverne bevisst på at de vil ha folk som er der over tid og som har kunnskapen. Og det er ikke nedverdiggende mot utlendingene, de er velkomne, men det med språk er en viktig del og det at de får de lønns- og arbeidsvilkår vi har her i Norge. En ser dessverre ei utnyttelse av de som kommer utenfra. Sosial dumping var et fremmedord for kort siden, nå er det veldig sentralt og i anleggssektoren.»¹⁴²

Igjen er det en informant som peker på at det foregår en uheldig utvikling i bransjen. Hvis det er slik at det sosial dumping forekommer, er det i mine øyne et klart signal på at andre hensyn enn hensynet til de ansatte settes først.

Arbeidstider og tidspress

Bransjen har opplevd et økt press på at tidsfrister skal holdes. Dette har i følge Steinar Førde Olsen, tillitsvalgt i M3 Anlegg ført til et økt press på arbeidstidene:

« Planleggingsprosessene kan ta mange år, men når vi starter opp skulle vi gjerne ha vært ferdig i går. Det blir stadig mer press på å jobbe om natten for å komme i mål.»¹⁴³

Arbeidstidene er regulert av arbeidsmiljøloven §10-1 – 10-13 og overenskomstene. Nattarbeid er i

¹⁴⁰ Informant 3.

¹⁴¹ Informant 5.

¹⁴² Informant 5.

¹⁴³ Steinar Førde Olsen, tillitsvalgt i M3 Anlegg AS til FriFagbevegelse.

<http://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/anleggsarbeidere_vil_ikke_bygge_landet_for_enhver_pris_250806.html>
sist aksessert 9.4.14

utgangspunktet forbudt jf. §42 i arbeidsmiljøloven, men §43 åpner for visse unntak, blant annet ved uventet arbeidspress eller ved sesongarbeid. Visse former for arbeid krever nattskift, men det er likevel slik at nattarbeid skal være unntaket- ikke regelen.

Nattarbeid og god HMS passer dårlig sammen: Risikoen for arbeidsulykker øker med 50 % om natta, og ulykker som involverer enkeltkjøretøy på motorvei tidobles.¹⁴⁴ Økt bruk av nattarbeid vil gi økt risiko for arbeidsulykker. Nattarbeid gjør også de involverte til en fare for seg selv og andre trafikanter når de kjører hjem etter endt skift. I tillegg til den økte sjansen for ulykker, er det blant annet påvist at natt- og skiftarbeid fører til en 50% større sjanse for å utvikle hjerte- og karsykdommer og mage/tarm-sykdommer er vanlige.¹⁴⁵ Samme artikkel viser også til at nattarbeidere har et høyere forbruk av alkohol, narkotika og tobakk. Dette er generelle tall, som gjelder hele bygg- og anleggsbransjen. Det foreligger ikke tall som gir belegg for å påstå at det gjelder de utskilte veiarbeiderne spesielt, men det er heller ingen strukturelle forskjeller som skulle tilsa at de utskilte veiarbeiderne skulle skille seg ut.

Økt press på tidsfrister fører til økt press på arbeidstider og på nattarbeid. Utstrakt bruk av nattarbeid fører til en økt helserisiko for arbeidstakerne. Ser man dette sammen med flyktigheten i ansettelsesforholdene og kommunikasjonsproblemene dette kan føre til, tyder mye på at måten bransjen er organisert på, utgjør en trussel mot helse, miljø og sikkerhet for de ansatte. Dette til tross for at det har vært en stor teknologisk utvikling på feltet. I et intervju med Dagens Medisin, trekker også bedriftslegen i Mesta, Bente Ulvestad fram tidsaspektet. *«Men selv der det skjer teknologiske forbedringer, spises de opp underveis av at tidsfristene skrumper inn. Dermed har det likevel ikke skjedd noen forbedringer for arbeiderne.»*¹⁴⁶ Ulvestad kritiserte i samme artikkel Arbeidstilsynet for å være for unnfalne.

Dette er interessant i seg selv. Før utskillingen hadde staten selv en stor egenproduksjon. Den var en stabil organisasjon med en god sikkerhetskultur med et godt apparat av verneombud og tillitsvalgte. Slik organiseringen er i dag, er det blitt nødvendig med en utbygging av statens kontrollfunksjoner. Jo mer av forvaltningen som har blitt skilt ut, jo mer har staten blitt nødt til å drive tilsynsvirksomhet. Dette innebærer en endring av statens rolle: Fra utfører til tilsynsfører. En skal derfor være svært forsiktig med å si at utskilling av statlige forvaltningsorganer betyr mindre byråkrati og lavere offentlige utgifter.

¹⁴⁴ Arbeidstilsynets fagblad Arbeidervern. *Er natt- og skiftarbeid farlig?* <<http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=90048>> sist aksessert 8.4.14

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ *Setter søkelys på tunnelene.* Dagens Medisin. <<http://www.dagensmedisin.no/nyheter/setter-sokelys-pa-tunnelene/>> sist aksessert 9.4.14

Attføringsverksteder

Blant informantene er det blant annet tidligere hovedtillitsmenn fra tre forskjellige fylker. I disse tre fylkene hadde SVV attføringsverksteder/treningsverksteder. Dette var verksteder for ansatte som ikke lenger kunne utføre alle de oppgavene som de hadde gjort før. Dette kan sees som en slags form for inkluderende arbeidsliv, lenge før det begrepet ble kjent som et tiltak for å få ned sykefraværet:

«Det er det ingen tvil om. SVV vil jeg si, var en veldig god arbeidsgiver, fordi at etter vi fikk HMS og det der på tapetet, så tok SVV vare på, det var veldig mye anleggsarbeidere, du har sikkert hørt om likfingre til de som sto og holdt i kompressorverktøy ut i kalden, de fikk det som vi kaller likfingre, de var jo hvite i fingertuppene og likens hjerteproblemer og sånn, de takla vi innad i SVV, veldig godt, fordi at SVV tok vare på, vi hadde på større anlegg ekstra personer med oss som var helsemessig redusert, behøvde ikke være redusert for all slags arbeid, men de kunne ikke være ute i kalden, hjerteproblemer og sånne ting, de tok de alltid vare på i SVV. Og den samfunnsoppgaven vi, det gamle SVV tok på seg, den betydde veldig mye og i dag er det ikke noe spørsmål om det, det er ingen som kan ta vare på en som ikke er hundre prosent i dag, da blir han kasta ut i NAV-systemet og da er det fellesskapet sitt ansvar.»¹⁴⁷

Sitatet inneholder to viktige aspekter. For det første påstår informanten at SVV tok vare på egne ansatte, for det andre så tok SVV ansvar for det samfunnsøkonomiske. Veiarbeidere som for eksempel ikke kunne jobbe ute i kulda, kunne jobbe inne. Det ble blant annet produsert busskur, isolasjon til tunneler, stikningsstenger og levegger. Andre reiste rundt og monterte støysisolerende vinduer, eller utførte annet forefallende arbeid.¹⁴⁸ Produksjonen dekket en etterspørsel og et behov i samfunnet og holdt samtidig mennesker som ellers – sannsynligvis - ville blitt mottakere av trygdeytelser, i meningsfullt arbeid og i et sosialt fellesskap. Informantene opplyser om at disse verkstedene forsvant med utskillingen av Mesta og jeg har heller ikke klart å finne eksempler på lignende verksteder i Mesta i dag.¹⁴⁹

Ikke alle hadde behov for å flyttes til et treningsverksted/attføringsverksted, det ble også tilrettelagt på anleggene:

«(..)et enormt kameratskap og du følte tilhørighet og bare det at, bare det at SVV tok vare på de som ble svekket på et eller annet vis og vi laget jobber som de kunne utføre på anleggene og alle sammen så en verdi i dette her, for de som ble redusert på et eller annet vis. Og kunne gjøre en fullt ut, topp jobb, men det var bare det at du kunne ikke gjøre det i den jobben du tradisjonelt hadde.»¹⁵⁰

Spørsmålet er om det er rom for slike verksteder og tilrettelagte arbeidsoppgaver blant dagens entreprenører. Entreprenørenes egne ansatte har i perioden etter 2003 utgjort et mindretall av de ansatte på anlegg, på grunn av innleie og entrepris og stabiliteten for arbeidsstokken utenom kontraktsperiodene har vært lav. En av informantene kommenterer utviklingen slik: «(..)hvis du

¹⁴⁷ Informant 4.

¹⁴⁸ Informant 2.

¹⁴⁹ Mesta har skrevet under en IA-avtale. Se for eksempel *Refleks – Internavis for Mesta-konsernet – totalleverandør av sikker vei*, Nr.3 2011:16. Denne innebærer ikke treningsverksteder/attføringsverksteder.

¹⁵⁰ Informant 4.

ikke er 100% i dag, så er det bare ut med dem og da er det NAV sitt ansvar, med de komplikasjonene og de problemene det følger med for den enkelte som skal søke seg igjennom det systemet, i motsetning til hvordan det var før.»¹⁵¹

Informanten påstår at ivaretagelsen av ansatte som ikke lenger kan yte 100% har blitt dårligere etter 2003. At attføringsverkstedene har forsvunnet, kan være et symptom på dette. En slik utvikling kan ha sammenheng med en tøff konkurransesituasjon, men kan også henge sammen med at bransjen i så stor grad har basert seg på innleid arbeidskraft. En veiarbeider som yter 50%, er trolig vanskeligere å leie ut enn en som yter 100% og bemanningsbyråene har ikke hatt en egenproduksjon som kunne ha tilbudt egnet arbeid. Om slike arbeidstakere blir skjøvet over på trygdeordninger, som for eksempel uføretrygd, istedet for at de får gjøre meningsfylt arbeid, anser jeg det som en uheldig utvikling, både av hensyn til arbeidstakerne det gjelder og samfunnsøkonomisk sett. For de ansatte så innebærer det også færre år med pensjonsoppsparing, hvilket har blitt et stadig viktigere tema for de ansatte i bransjen. Viktig kompetanse kan også ha gått tapt i tillegg til det man i dag gjerne kaller «restarbeidsevne». Som en av informantene uttrykker det:

«Det er ikke ikke flust opp med alternative arbeidsplasser. Samfunnet skjøv disse personene over på det offentlige apparatet, enten pensjon eller andre ordninger. Uføretrygd, så.. De kaster bort kompetanse og penger.»¹⁵²

Veiarbeidere som ikke lenger var i stand til å holde i kompressorverktøy i sterk kulde, kunne likevel gjøre mye godt arbeid, så lenge de fikk lov. Et eksempel på dette kommer fra Midt-Norge, der en ansatt ikke lenger var fysisk i stand til å gjøre den jobben som han i utgangspunktet var satt til å gjøre. Han ble derfor satt til å kjøre budbil mellom trafikkstasjoner og vegkontoret i et fylke og å gjøre forskjellig forefallende arbeid for SVV. Alternativet for den ansatte ville sannsynligvis vært uføretrygd. Da den ansatte gikk av med pensjon, ble han ikke erstattet, men behovet for disse tjenestene ble ikke mindre:

«Det ble det slutt på, for det var en typisk stilling som ikke skulle erstattes, men behovet for å flytte på posten, forsvant jo ikke, så der var det jo folk som da satt i mye høyere lønnstrinn enn han som måtte reise ut for å hente post eller bringe post som det hastet med, ikke sant, han hadde jo en forholdsvis lavt betalt stilling, og istedet reiste alle overingeniørerene som da var rimelig godt betalt og gjorde alle de tingene der selv. Men det vises ikke det vet du, for det er jo ikke sånn at alle reiser rundt hele tiden, til en hver tid, men til sammen ble nok det mye mer enn den budbilsjåføren. [Holdt dette ham lenger i arbeid? Mitt spørsmål til informanten.] Nettopp! Dette aspektet er ikke med i noen regnskaper.»¹⁵³

Dette eksemplet illustrerer at det ikke bare samfunnsøkonomisk kan være lønnsomt å holde på ansatte selv om de kanskje ikke kan utføre akkurat den jobben de ble ansatt til, men kanskje også bedriftsøkonomisk lønnsomt.

¹⁵¹ Informant 4.

¹⁵² Informant 3.

¹⁵³ Informant 6.

SVV har aldri rapportert inn hva samfunnet har spart på at det ble funnet egnet arbeid til arbeidstakere som på grunn av helseproblemer ikke lenger kunne utføre det arbeidet de i utgangspunktet hadde blitt ansatt for å gjøre. Det er heller ingen regnskaper som viser kostnaden for samfunnet og for den enkelte ved at arbeidstakere blir presset ut av arbeidslivet, slik informantene gir uttrykk for at skjer i dag.

Oppsummering

Overføring av risiko fra arbeidsgiver til arbeidstaker har blitt nevnt tidligere. Arbeidstakerne har blitt nødt til å tåle en stadig høyere grad av risiko. Dette gjelder også nå ved arbeidsskade og/eller helseproblemer. Det finnes ikke lenger et like godt sikkerhetsnett på arbeidsplassen, hverken før eller etter uhellet er ute, eller sykdommen inntruffet. SVV tok sin del av risikoen gjennom attføringsverkstedene, men etter utskillingen ser det ut som om risikoen har blitt flyttet over på arbeidstakerne og ansvaret over på arbeids- og velferdsetaten (NAV).

Innleie og korte kontraksperioder skaper dessuten liten stabilitet i arbeidsstokken, noe som kan forvanske arbeidet med å skape en god sikkerhetskultur og en stabil og godt opplært stamme med verneombud og tillitsvalgte. Hyppige skifter av arbeidssted kan nok også ha medvirket negativt for eksempel på grunn av manglende lokalkunnskap. Antallet ulykker har økt de siste årene og de tillitsvalgte er bekymret. Det er derfor mye som tyder på at HMS-situasjonen har blitt dårligere for de utskilte veiarbeiderne.

Det er derimot ikke slik at det ikke har vært et fokus på HMS i Mesta, eller hos de andre store entreprenørene. For eksempel vil en kjapp gjennomgang av Mestas internavis *Refleks* vise at HMS er tema i alle numre. To av mine informanter opplyser også om at HMS står høyt på agendaen hos de andre store entreprenørene.¹⁵⁴ Det er likevel hevet over enhver tvil at den satsingen SVV hadde på kursing i HMS overgikk kravene i lov og forskrift og jeg har ikke funnet eksempler på en lignende satsning på HMS hos noen annen entreprenør.¹⁵⁵

HMS-utfordringene ser heller ut til å ha ligget i måten arbeidet har blitt utført på og da spesielt i omfanget av innleie og entrepris. Det virker sannsynlig at denne komplekse måten å organisere arbeidet på, har gjort det vanskelig å skape en enhetlig sikkerhetskultur og god kommunikasjon mellom arbeidstakerne.

¹⁵⁴ Informant 1 og Informant 5.

¹⁵⁵ Her må jeg ta et lite forbehold. Jeg har ikke intervjuet ansatte i andre store entreprenørfirma enn Mesta, men flere av informantene har eller har hatt verv i NAF som skulle tilsi at de ville ha kjent til dette .

Denne måten å organisere arbeid på, svekker det Richard Sennett har kalt «institusjonell kunnskap»¹⁵⁶ Sennett definerer institusjonell kunnskap som en uformell kunnskap basert på den akkumulerte kunnskapen i institusjonen om hvordan ting fungerer. Den akkumulerte kunnskapen er i følge Sennett størst i nedre del av hierarkiet, altså blant de vanlige arbeiderne. Denne akkumulerte kunnskapen, komplementert med tillit til kolleger, oljer i følge Sennet tannhjulene i byråkratisk oppbygde institusjoner.¹⁵⁷ Ut i fra intervjuene, framstår den institusjonelle kunnskapen i det gamle SVV som stor, men utskillingen av egenproduksjonen og konkurranseutsettingen, ser ut til å ha ført til en organisering av arbeid som ikke lett gir grobunn for den institusjonelle kunnskapen . For det første forsvant det mye institusjonell kunnskap i forbindelse med utskillingen og de senere omorganiseringene da det i hovedsak var eldre arbeidstakere som gikk av, frivillig eller ufrivillig.

En veiarbeider med 30 års fartstid i SVV hadde sannsynligvis større institusjonell kunnskap enn en med 5 års fartstid. For det andre er det utførende leddet på dagens anlegg, i drift og i vedlikehold bare en del av en svært innfløkt lenke av entreprenører. Det er usannsynlig at en innleid arbeider fra et bemanningsbyrå skal kunne ha, eller bygge opp, institusjonell kunnskap som kan smøre hele den komplekse lenka fra byggherre til siste utførende ledd slik at arbeidet blir utført trygt og effektivt. Som nevnt krever institusjonell kunnskap også tillit til de man jobber med. I dagens virkelighet kan de være ansatt et helt annet sted, snakke andre språk og jobbe på korte kontrakter. Flyktigheten har tatt over, på bekostning av trygghet og stabilitet og som en informant sier: «*du kan ikke sende ungdommen ut i den utryggheten der!*»¹⁵⁸

¹⁵⁶ Sennet, Richard. *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press 2006:69

¹⁵⁷ Ibid:69

¹⁵⁸ Informant 5.

Tillitsmannsapparatet

«I starten var det veldig greit med tillitsmannsjobben i Mesta. Jeg tror nok den er veldig mye tyngre nå, når de distriktstillsvalgte nå må jobbe etter hovedavtalen, ikke noe frikjøp. Og da blir det jo avhengig av hvor sterke er de tillsvalgt da, til å finne måter å ta seg fri på, for å ivareta arbeidstakerne.»¹⁵⁹

Som vist tidligere har utskillingen av Mesta ført til flere negative konsekvenser for veiarbeiderne. Et av de mest synlige og konkrete konsekvensene av utskillingen er nedbyggingen av et meget sterkt tillitsmannsapparat. Norsk Arbeidsmandsforbund hadde 18 fulltids tillsvalgte i SVV. En for hvert fylke, med unntak av Oslo, som ikke hadde egen produksjonsvirksomhet og ble ivaretatt av hovedtillitsmannen i Akershus¹⁶⁰

Ordnningen kom først på plass i Hordaland, der Jens Tveit Aga ble første hovedtillitsmann i 1972.¹⁶¹ Aga ble sittende i vervet som hovedtillitsmann i Hordaland i 30 år, helt fram til han gikk av med pensjon og på landsmøtet til Norsk Arbeidsmandsforbund i 2011 ble han tildelt hedersstatuetten «Arbeidsmanden» for sin innsats.¹⁶² Aga og Hordaland sto gjennom hele denne perioden i spissen for arbeidet med å forbedre arbeidsforholdene i SVV. For eksempel var Hordaland det første fylket som fikk bedriftslege.¹⁶³ I tillegg ble det kjøpt inn egen buss til legen og sykepleieren, slik at de kunne kjøre ut til arbeiderne på anleggene og i vedlikeholdsområdene.¹⁶⁴ Også i Sør-Trøndelag ble det arbeidet for å få på plass en bedriftshelsetjeneste under hovedtillitsmann Magne Berg:

«Først var vi med på HMS-ordning gjennom Televerket vi, som vi tilslutta oss, fra starten av, med bedriftshelsetjeneste også, på slutten da av den perioden, så oppretta vi vår egen og der hadde vi ansatt både en lege, sykepleier, fysioterapeut. Så jeg vil si at det gamle SVV hadde veldig, tok et veldig stort ansvar for de ansatte.»¹⁶⁵

De andre fylkene fulgte etter og i november 1973 ble den første hovedtillitsmannssamlingen avholdt i Trondheim. I 1974 ble ordningen med hovedtillsvalgte avtalefestet.¹⁶⁶ Hovedtillitsmannen fikk 100% frikjøp, men kunne pålegges verneoppgaver. Vervet var altså et delt verv. Dette varte fram til 1979, da vernefunksjonen gikk over til fylkesvise hovedverneombud med frikjøp. Dette kom først på plass i Hordaland, der Herman Lund startet som hovedverneombud i mai 1979. I 1981 tok Konrad Ulvatn over dette vervet og Ulvatn har, som Aga, blitt stående som en bauta for veiarbeiderne i Hordaland og i Norge. I april samme år ble det skrevet protokoll, der det

¹⁵⁹ Informant 3.

¹⁶⁰ Informant 1.

¹⁶¹ Informant 2.

¹⁶² *Årsberetning 2011*, Norsk Arbeidsmandsforbund, 2012:34.

¹⁶³ Informant 2.

¹⁶⁴ *Tillsvalgt i en mannsalder*. FriFagbevegelse.

http://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/tillsvalgt_i_en_mannsalder_239062.html sist aksessert 15.4.2014

¹⁶⁵ Informant 4.

¹⁶⁶ Informant 4.

var oppnådd enighet mellom Norsk Arbeidsmandsforbund, som største organisasjon og de øvrige organisasjonene i SVV om at NAF skulle ha dette vervet. De øvrige fylkene kom etter, men i de minste fylkene hadde hovedtillitsmannen fortsatt ansvaret for vernearbeidet.¹⁶⁷

Hovedtillitsmannssamlingene ble avholdt årlig. Det var ukeskonferanser der hovedtillitsmennene fra hele landet deltok. I tillegg deltok ledelsen i statskartellet (LO Stat), forbundsledelsen i NAF, direktører fra de forskjellige avdelingene i SVV (anlegg, maskin og vedlikehold), vegdirektøren og i blant også statssekretær og samferdselsminister.¹⁶⁸ Informantene trekker fram disse samlingene som meget nyttige. Samlingene samlet altså toppsjiktet for alle de tre partene: staten, arbeidsgiver og arbeidstakere. Samarbeidet og medvirkningen beskrives som god: *«Ja, jeg vil si det og det mest fantastiske i etterkant, vi var jo arbeidstakere og arbeidsgivere, men vil gi litt ros til vegdirektoratet som lytta til oss som kom fra.. men vi hadde et veldig mellomsjikt med oppsynsmenn osv, men bunn og topp hadde god kjemi.»*¹⁶⁹

For å takle lederne i mellomsjiktet ble det bygd opp et tillitsmannsapparat under hovedtillitsmannen. Dette var tilpasset hovedavtalen, slik at ledere i SVV med personalansvar hadde en motpart. Disse ble godt kurset av forbundet, både lokalt og sentralt. Jo høyere opp i hierarkiet tillitsmannens virke var, jo lengre kursing: *«(...) litt fleipete sagt, trinnvis: 1-ukers kurs for å ta oppsynsmannen, 2-ukers kurs for å ta ingeniøren og 3-ukers kurs for å ta vegsjefen.»*¹⁷⁰ Utsagnet var litt fleipete; informanten ga ikke uttrykk for et konfliktartet forhold mellom partene, med unntak av en og annen «vanskelig» ingeniør, men illustrerte et trinnvis opplæringsopplegg, der tillitsvalgte fikk nødvendig opplæring. Dette betyr at hovedtillitsmannen i hvert fylke, som hadde vegsjefen som motpart, hadde minimum 3-ukers kursing. Ingeniører og oppsynsmenn under vegsjefen kunne også ha personalansvar og da var det viktig at NAF hadde motparter på alle hovedavtalenivåene.

Samarbeidsforholdene var gode og arbeidsgiversiden var nøye med å følge hovedavtalens bestemmelser for medvirkning. For eksempel ble maskininnkjøp gjort i samarbeid med de tillitsvalgte:

*«Maskininnkjøp og alt sånn, vi hadde møter og hovedtillitsvalgt var med maskinsjef og områdesjef og var ute og registrerte behov også ble det prioritert innkjøp etter bevilgninger. Det var jo rammer på bevilgningene som var avgjørende for hvor mye biler og utstyr, største utstyret vi hadde var det sentrale avtaler på og gikk igjennom direktorat som biler, lastebiler, veihøvler og sånn, det gikk sentralt, men så hadde vi prioriteringer som både tillitsvalgtapparat, hovedtillitsmannsutvalg og lokale veikontor sto for.(..) Det var samarbeid hele veien og vi hadde forhandlingsmøter og drøfting og informasjon. Vi hadde jo forskjellige muligheter til medvirkning på de tre trinnene.»*¹⁷¹

¹⁶⁷ Mail fra Olav Lien 6.4.2014.

¹⁶⁸ Informant 4.

¹⁶⁹ Informant 2.

¹⁷⁰ Informant 2.

¹⁷¹ Informant 4.

De tre trinnene informanten sikter til er de tre formene for medbestemmelse som var fastslått i hovedavtalen for staten: 1.) Informasjon, 2.) Drøftinger, og 3.) Forhandlinger.¹⁷² Arbeidstakernes rett til medbestemmelse er forholdsvis omfattende, men den krever et godt apparat for å kunne utnyttes skikkelig, det er derfor viktig med et godt tillitsmannsapparat. For eksempel har arbeidstakerne rett til drøfting i spørsmål om virksomhetens planer, i spørsmål om hvordan budsjettet skal disponeres og forhandlingsrett i saker som for eksempel gjelder personalreglement og velferdstiltak. Slike saker krever at de tillitsvalgte har god kunnskap om virksomheten og får anledning til å sette seg inn i sakene. Med 100% frikjøp for å utføre vervet som hovedtillitsvalgt i 18 fylker, var dette mulig. Hovedtillitsmennene kunne også bistå tillitsmenn på lavere nivå i sine fylket og det ble i tiden etter 1972 etablert en god stamme med tillitsvalgte. Bare i Hordaland fylke var det opptil 30 tillitsvalgte: *«Vi hadde et fantastiske tillitsmannsapparat som var ute.»*¹⁷³

At tillitsmannsapparat var godt forankret også lokalt, var viktig for de ansattes følelse av medbestemmelse. Bevilgningene var politisk bestemt, men de ansatte fikk være med på å bestemme hvordan bevilgningene ble disponert gjennom tillitsmannsapparatet.

Hovedtillitsmennene hadde fast plass i utvalgsmøter hos vegsjefen, der direktørene fra de forskjellige avdelingene deltok. Flere av vegsjefene omtales som egenrådige og sterke, men samarbeidet blir beskrevet som preget av dialog og forståelse. Uenigheter skyldtes gjerne at arbeidsgiversiden ikke hadde satt seg godt nok inn i avtaleverket: *«det vi savnet mest var at administrasjonssiden hadde dårlig kompetanse på avtaleverk. Tvistesaker kom ofte av at kunnskapsdelen rundt avtaleverk var for dårlig.»*¹⁷⁴ Lokalkunnskapen var derimot på plass hos begge partene, hvilket blir trukket fram som en styrke: *«Før så hadde vi et tillitsmannsapparat opp i mot hvert fylke og det er klart at der hadde du lokalkunnskap, fra begge sider, både fra ledersiden og fra de ansatte og hadde mye større forståelse for det som skjedde.»*¹⁷⁵

I tillegg til de ordinære samarbeidsfora, ble det også opprettet et produksjonsråd. Dette ble opprettet i forbindelse med omorganiseringen i 1995 og var et forum der ledelse og tillitsvalgte kunne diskutere saker helt åpent og uformelt, slik at alle var kjent med hva som skjedde og kunne komme med sine synspunkter. Produksjonsrådet besto av Toralf Årdal fra NAF, Ingolf Kleppe fra FLT, Jan Elvøy fra NITO, Arne Bysveen fra Akademikerne/NIF, Gunnar Magnussen fra 2fo (YS) og representanter fra ledelsen i produksjon, samt en fra personaleksjonen.¹⁷⁶ Produksjonsrådet ble viktig i den utviklingen og omstillingen produksjon skulle gjennom selv om det var et uformelt samarbeidsorgan. Organisasjonsgraden var meget høy og i produksjonen var opp i mot 90%

¹⁷² Hovedavtalen for arbeidstakere i staten, kapittel 4, §10-14.

¹⁷³ Informant 2.

¹⁷⁴ Informant 2.

¹⁷⁵ Informant 4.

¹⁷⁶ Mail fra Bjørn Erik Selnes 2.4.2014

organisert i NAF.¹⁷⁷ Det ga stor innflytelse på arbeidsplassen, i forbundet, i LO og opp i mot politikerne. Som en informant sier: «*Ja, det var veldig kort vei til de besluttende organer.*»¹⁷⁸

Med utskillingen forsvant hovedtillitsmannssamlingene. Det siste ble avholdt i Trondheim i 2002, der det en gang hadde startet.¹⁷⁹ Organiseringen av tillitsmannsapparatet ble også endret. Fra ei fylkesvis inndeling, ble produksjonsvirksomheten fra 2003 delt inn i 5 regioner: Øst, Sør, Vest, Midt og Nord.¹⁸⁰ Tillitsvalgtstrukturen måtte derfor reforhandles. Forhandlingene skjedde i forkant av utskillingen, mellom organisasjonene og Vegdirektoratet.¹⁸¹ Antall tillitsvalgte med fullt frikjøpt ble redusert til 7,4 årsverk. Som desidert største organisasjon fikk NAF 6 av disse. I tillegg til de 6 fra NAF fikk Forbundet for ledelse og teknikk (FLT) 1 årsverk og Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO) 0,4 årsverk.¹⁸²

Ved oppstarten hadde altså de NAF-organiserte ansatte mistet 12 årsverk. Omorganiseringen innebar også at de regiontillitsvalgte måtte bygge opp en helt ny tillitsvalgtstruktur i sine regioner. For eksempel var det nødvendig at regiondirektørene hadde motparter å forhandle med.

*«Det var krevende, jeg måtte ta en del turer hit og dit for å få det i gang, men det var i hovedsak disse distriktstillitsvalgte som bisto i å få på plass det lokale apparatet. Første året var jeg i høy grad på vingene. For å fløy.»*¹⁸³

Historien stopper ikke der. Som med pensjonsordningene, så førte omorganiseringene i Mesta etter 2003 til ytterligere reduksjoner, gjennom en videre nedbygging av tillitsmannsapparatet. Først forsvant to heltids frikjøpte fra verkstedavdelingen og asfaltavdelingen. Så, i forbindelse med at Mesta ble omorganisert til konsern i 2008/2009, forsvant ytterligere 2 frikjøpt i driftsavdelingen og det var da kun 2 tillitsvalgte med frikjøp igjen i konsernet.¹⁸⁴ I 2012 forsvant også frikjøpet i det som het Mesta Entreprenør. Den tillitsvalgte hadde allerede mistet et halvt årsverk: «*Han hadde tidligere blitt redusert fra et helt årsverk og ned til et halvt, der han var både hovedtillitsvalgt og hovedverneombud for Mesta Entreprenør.*»¹⁸⁵

På dette tidspunktet var det to frikjøpte tillitsvalgte igjen. En satt som selskapstillitsvalgt og en som konserntillitsvalgt. Da Mesta gikk bort fra konsernmodellen i 2012, forsvant også den konserntillitsvalgte og i dag er det bare Jens Petter Hermansen fra NAF som sitter som frikjøpt tillitsvalgt i Mesta.

Reduksjonen i antall tillitsvalgte ble fra arbeidsgiverhold begrunnet med at Mesta ikke

¹⁷⁷ Informant 2.

¹⁷⁸ Informant 4.

¹⁷⁹ Informant 3.

¹⁸⁰ Statens Vegvesen- regionene. <<http://www.nsd.uib.no/polsys/data/forvaltning/enhet/8601/ansatte>> sist aksessert 15.4.2014

¹⁸¹ Informant 1.

¹⁸² Informant 1. (FLT er med i LO, mens NITO ligger under Akademikerne)

¹⁸³ Informant 3.

¹⁸⁴ Informant 1.

¹⁸⁵ Informant 1.

lenger hadde så mange forretningsenheter og at omstillingen var gjennomført. Mesta så derfor ingen grunn til å holde seg med en stor stamme av frikjøpte tillitsvalgte. Dette var det heller ikke mulig å ta konflikt på, så lenge hovedavtalens bestemmelser for medvirkning ble fulgt.¹⁸⁶ Det vil si at så lenge de tillitsvalgte fikk den tiden de trengte, kunne ikke de ansatte kreve fullt frikjøp. Hva *nødvendig* tid er, er ikke definert og vil være skjønnsbasert. Tiden de tillitsvalgte får, vil da avhenge av i hvilken grad arbeidsgiver ønsker å gi den tillitsvalgte fri til å fylle vervet. Flere av informantene har signalisert at det har skjedd en utvikling i arbeidsmarkedet der arbeidsgiverne har blitt mer tilbakeholdne med å gi de tillitsvalgte tid:

«Det holder på å utvikle seg til en mer motpols, at partene blir motpoler igjen. [Fra forhandling til krangel? Spørsmål fra meg.] Om ikke direkte krangel, så er det sånn at man er veldig, man formaliserer en del ting som man tidligere kanskje løste i en mer uformell setting og jeg synes å se at når man formaliserer så er det for å gjøre det vanskelig. Jeg ser tillitsvalgte som skal være med på arrangementer, kurs, møter og sånne ting til oss, jeg ser at arbeidsgiverne stiller mye mer krav og venter med å svare på søknader om fri og sånne ting som ikke kan bety noe særlig annet enn at de ønsker å stikke kjepper i hjulene, mens tidligere så var det på en måte en selvfølge at aktive tillitsvalgte fikk litt sånn rom til å gjøre jobben sin.»¹⁸⁷

Informanten mener å ha observert en utvikling i arbeidsmarkedet der forholdet mellom partene har blitt vanskeligere. Han sier også implisitt at det har vært en periode der partene ikke har vært motpoler, der forholdet partene i mellom har vært samarbeidsartet og gir dermed uttrykk for at det har skjedd et negativt skift i forholdet mellom partene. Også en annen informant vektlegger at tillitsmannjobben har blitt mer krevende: *«Jeg ser at nå i ettertid så er det større trykk på de tillitsvalgte rundt om.»¹⁸⁸*

Kanskje kan dette ha en sammenheng med at arbeidet ble mer individualisert:

«Det der ser vi som er kursholdere og når vi kaller inn til møter, vi har jo styremøter i hvert fylke, begrunnelsen for at folk ikke kommer er nettopp det at de har for mange oppgaver og det er ingen som stepper opp og tar dem. Dels har jo det der med målhysteriet der alt sammen skal tallfestet, som går nærmest ned på individnivå også henger det selvfølgelig sammen med at færre folk skal gjøre flere ting. Det er ikke rom for, og hvilken korpsånd, lagånd, etatsånd får du da? Du blir individ da, som bare kjemper for å komme deg gjennom din egen hverdag. Og når du sliter med det og ikke møter noen forståelse, da gir du jo faen i om sidemannen trenger en håndsrekning, det er ikke ditt ansvar. Dette er litt satt på spissen, da.»¹⁸⁹

Informanten gir uttrykk for at det har blitt vanskeligere å avholde møter, fordi de tillitsvalgte sliter med å få fri, eller fordi det ikke er noen andre som kan ta over arbeidet deres mens de er på arrangementer eller møter i kraft av tillitsverv. Dette blir forklart med en individualisering av arbeidet, med målstyring helt ned på individnivå. Fokuset har blitt flyttet mot enkeltes måloppnåelse og målene har blitt viktigere enn helheten:

¹⁸⁶ Hovedavtalens (HA) del B (§§ 7-11), HA § 9, HA § 10, Arbeidsmiljøloven (AML) § 4-2, AML kapittel 7 med forskrift og HA § 11.

¹⁸⁷ Informant 6.

¹⁸⁸ Informant 3.

¹⁸⁹ Informant 6.

«du vet at det du bør måle, det er i mange tilfeller ikke mulig å måle, så derfor måler man det man kan måle og det, da blir, altså når du forplikter deg til å levere etter mål og du har fått et mål som er egentlig uinteressant men det var det eneste som var målbart så dreier du fokus»¹⁹⁰

Faglig-politisk arbeid

Det sterke tillitsmannsapparatet i SVV før 2003 hadde også politisk gjennomslagskraft:

«Hovedtillitsmennene i vegvesenet vet du, de hadde gode kontakter innenfor det politiske miljøet og av og til så vet jeg jo ihvertfall at vegsjefene syntes det var helt greit at hovedtillitsvalgte brukte de kontaktene fordi vegsjefen kunne i kraft av sin stilling, opptre mer nøytralt, mens en hovedtillitsvalgt innenfor et LO-forbund kunne bruke det for det det var verdt.»¹⁹¹

Flere av de tidligere hovedtillitsmennene blant mine informanter, kan fortelle om besøk på Stortinget, i fylkesting, kommunestyre, samferdselsråd og partimøter, der de jobbet aktivt politisk for sine medlemmer og for etaten. Flere av informantene har også selv vært folkevalgte både på fylkesting og i kommunestyre.

Et annet viktig forum var kartellkonferansen. Dette var (og er fortsatt for de statlig ansattes organisasjoner) en årlig konferanse på Pers Hotell på Gol der partene i statlig sektor møtes i en faglig-politisk sammenheng i regi av det som i dag heter LO Stat.¹⁹² Som oftest er også statministeren innom. For eksempel blir det sagt at det var under kartellkonferansen i 1972 at Ole Flesvig fra NAF og personalsjef Hjeltborg i Vegdirektoratet ble enige om at veiarbeiderne skulle få anledning til å pensjonere seg fra fylte 62 år, en sen kveld.¹⁹³ Nevnte Flesvig var også sterkt involvert i forhandlingene som ga veiarbeiderne status som statstjenestemenn.

Det politiske engasjementet, som samtlige av mine informanter fra NAF har gitt uttrykk for, kan være historisk begrunnet. NAF har igjennom hele sin historie søkt å være en politisk kraft. Et av de første eksemplene på dette, var NAF sin tilslutning til den syndikalistiske Fagopposisjonen av 1911 (Også kalt Den norske fagopposisjon.) under ledelse av Martin Tranmæl i 1918. Gjennom den var NAF med på å ta over ledelsen i Arbeiderpartiet (Ap) samme år, hvilket førte til at Ap meldte seg inn i den Den kommunistiske internasjonale.¹⁹⁴ Fagopposisjonen arbeidet for at fagorganisasjonen skulle bli revolusjonær og kjempe for en sosialistisk omveltning, ikke bare lønnstillegg. Det politiske engasjementet besto fra 1930-1950 av en kamp for å få arbeidsoppdrag.

Som beskrevet tidligere, var veiarbeiderne i SVV ikke alltid fast tilsatte, mange var

¹⁹⁰ Informant 6.

¹⁹¹ Informant 6.

¹⁹² Informant 2.

¹⁹³ Sandberg:2

¹⁹⁴ Sejersted Francis (fagansvarlig) i Store Norske Leksikon. *Fagopposisjonen av 1911* <http://snl.no/Fagopposisjonen_av_1911> sist aksessert 29.4.2014

sesongarbeidere. Bygging og vedlikehold av vei ble også i blant organisert som sysselsettingstiltak, eller såkalt nødsarbeid.¹⁹⁵ Ansettelsesforholdene var utrygge ved at alt arbeid var avhengig av at penger ble avsatt til veiprosjekter og fagforeningen jobbet derfor iherdig opp i mot de bevilgende myndigheter. Ved å engasjere seg politisk kunne de sikre seg og sine fagforeningskamerater arbeid. Kampen for å bli statstjenestemenn på 1960- og 1970-tallet var også i høyeste grad politisk. Det var også kampen mot privatisering på 1990-tallet. Det faglig-politiske arbeidet har derfor alltid vært viktig for NAF.¹⁹⁶

Oppsummering

Gjennom utskillingen og omorganiseringene av Mesta i etterkant av denne, har et sterkt tillitsmannsapparat blitt redusert. Det virker helt usannsynlig at dagens veiarbeidere har en like sterk faglig og politisk gjennomslagskraft som de hadde før utskillingen.

¹⁹⁵ Dette var spesielt vanlig i de harde 30-åra, men selv så sent som i 1983 ble det bevilget penger til en rekke veiprosjekter for å øke sysselsettingen, spesielt på Nord-Møre, av statsråd Arne Rettedal (1926 – 2001) i Willoch-regjeringen. Det ble blant annet arbeidet på det som i dag er Atlanterhavsveien.

¹⁹⁶ Sandberg:3

Etatsånd

Samtlige informanter fra arbeidstakersiden fremhever en sterk etatsånd i i SVV:

«Vi brukte det gamle uttrykket veivokterånden. Som var sånn at vi var medeiere og ikke minst etatsfølelsen. Den var veldig sterk. Du skulle ikke sitte i en 50-årsdag og høre at noen kritiserte Vegvesenet uten at du fikk svar på den, altså.»¹⁹⁷

De ansatte i etaten var stolte over jobben sin og det lå en stolthet i å gjøre en best mulig jobb for etaten og for samfunnet i ivaretagelsen av den felles veikapitalen. Etatsånden var noe mer enn det man i dag kanskje ville kalt bedriftslojalitet eller bedriftskultur. Den omfattet også kolleger og samfunnet som helhet. Sandberg skriver om veiarbeiderne: *«De var bevisste på at de arbeidet med samfunnets viktigste infrastruktur og hadde stor yrkesstolthet.(..)De følte et sterk eierforhold til vegen og etaten.»¹⁹⁸*

Jeg vil igjen trekke fram attføringsverkstedene, som holdt kolleger i produktivt og meningsfullt arbeid, til den enkeltes og samfunnets beste. Etaten tok vare på sine egne.

Kameratskap og solidaritet blir trukket fram som viktig for etatsånden;

«(..)ja, et enormt kameratskap og du følte tilhørighet og bare det at, bare det at STV tok vare på de som svekket på et eller annet vis og vi laget jobber som de kunne utføre på anleggene og alle sammen så en verdi i dette her, for de som ble redusert på et eller annet vis.»¹⁹⁹

Det å være fast ansatt veiarbeider i SVV ga rettigheter utover det å bare motta lønn. Det var en rettighetsgivende status.²⁰⁰ Arbeid betød arbeid, selv i usikre tider. Arbeid betød arbeid selv om helsa begynte å skranke. Informantene gir også uttrykk for at de følte seg som medeiere i etaten:

«Vi hadde et sterkt forhold til selve jobben og ikke minst når det kom over til vedlikehold og til den roden som vi kalte det, så ble den «min». Det samme hadde vi med sjåfører som kjørte lastebil, da fikk de dem ikke ut av styrehuset igjen. Det var «min» strekning og det merket du veldig godt når vi begynte med maskinførerdelen.

Du merket eierforhold til maskinene, altså vedlikehold og påpass, de skiftet pærer og smurte opp, det ble gjort på kveldstid uten å skrive en time. Denne etatsfølelsen som vi bygde opp i løpet av årene ble vekke med et pennestrøk. Vekke. Spør dem hvordan det er i dag. Det eneste de forholder seg til er en gul lapp.»²⁰¹

Sitatet er svært representativt for holdningene blant mine informanter. Følelsen av medeierskap i etaten og ansvarsfølelsen for å gjøre skikkelig arbeid, var sterk i SVV og jeg oppfatter dette som en del av det som informantene kaller etatsånd og den fremstår som kjernen i veiarbeidernes identitet.

Det ser også ut til å ha eksistert en lignende ånd på arbeidsgiversiden. Forskerne Sverre Knutsen og Knut Boge beskriver i «Norsk vegpolitikk etter 1960 – stykkevis og delt?» en utbredt «vegbyggerkultur» som et kjennetegn for Vegvesenets organisatoriske identitet, et begrep de knytter

¹⁹⁷ Informant 2.

¹⁹⁸ Sandberg:1

¹⁹⁹ Informant 4.

²⁰⁰ Seierstad, Ståle. *Arbeids som rettighetsgivende status i et kapitalistisk arbeidsliv*. Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie, I, 1986:137

²⁰¹ Informant 2.

opp til «ingeniørkultur» med røtter helt tilbake til 1800-tallet.²⁰² Vegetaten har alltid vært ingeniørtung, med ingeniører i de fleste nøkkelposisjoner. Bortsett fra sosialøkonomen Eskild Jensen og postmannen, fagforeningsmannen og politiker Terje Moe Gustavsen, har alle vegdirektører hatt en ingeniørutdannelse i bunnen. Knutsen & Bogen mener dette skapte en kultur preget av praktisk orientering, handlingsorientering, interesse og mottakelighet for ny teknologi og en sterk forankring i formålsrasjonalitet. Dette førte til at planlegging, produksjon og vedlikehold av det fysiske veinettet fikk stor oppmerksomhet.²⁰³

Dette ser ut til å ha harmonert godt med kulturen blant veiarbeiderne. Fokuset var å gjøre arbeidet så godt som mulig, innenfor de rammene som ble satt.²⁰⁴ Arbeidslagene var forholdsvis selvstendige og fikk gjøre det arbeidet som var nødvendig for at veien skulle bli best mulig: «*Ja, da hadde vi jo, vi ble jo vist forståelse hvis vi orienterte dem om at det måtte gjøres tiltak i tillegg, så var det jo, så ble jo det klarert.*»²⁰⁵ Det ser derimot ikke ut til at det var den samme kulturen. Vi kan ikke snakke om en ingeniørkultur på grasrota i SVV. Ingeniørene var gjerne oppsynsmenn, eller de satt i stabsfunksjoner høyere opp i hierarkiet og de hadde ofte personalansvar. Ingeniørene var dessuten i liten grad organisert i NAF. De sognet til FLT («*oppsynsmannsforeninga*»), Tekna og NITO.²⁰⁶ Det vi kan si, er at det blir beskrevet kulturer på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden der veinettet sto i fokus. Knutsen & Boges begrep «*vegbyggerkultur*» beskriver de to kulturene godt.

Samhold og tilslutning til NAF ser ut til å ha vært en del av det jeg definerer som etatsånd. Sandberg skriver: «*Tilslutningen til fagorganisasjonen var ganske stor helt fra begynnelsen og etter krigen var den fulltallig. Dette holdt seg bra i alle år. Det ble en del av vegarbeiderkulturen å stå i Norsk Arbeidsmandsforbund.*»²⁰⁷ I NAF sto de samlet mot det som ble ansett som hovedtrusselen, nemlig privatisering.²⁰⁸

Informantene fra arbeidstakersiden mener etatsånden og følelsen av medeierskap har blitt borte med utskillingen, men det ser ut til at utviklingen begynte noe før det og flere av informantene trekker fram 1995 som et viktig år. I forbindelse med at etaten skulle effektiviseres ble det et økt fokus på mål- og resultatstyring, ofte kalt «*New Public Management*» (NPM):

«*Det kom med new public management og de målesystemene, du vet at det du bør måle, det er i mange tilfeller ikke mulig å måle, så derfor måler man det man kan måle og det, da blir, altså når du forplikter deg til å levere etter mål og du har fått et mål som er egentlig uinteressant men det var det eneste som var målbart så dreier du fokus.*»²⁰⁹

²⁰² Knutsen & Boge:110

²⁰³ Ibid:110

²⁰⁴ Informant 1, Informant 2, Informant 3, Informant 4, Informant 5.

²⁰⁵ Informant 4.

²⁰⁶ Informant 2.

²⁰⁷ Sandberg:3

²⁰⁸ Sandberg:1

²⁰⁹ Informant 6.

Det finnes flere definisjoner av NPM, jeg har valgt å bruke denne: «*NPM legg vekt på mål- og resultatstyring, spesialisering og reindyrking av roller, konkurranseeksponering, marknadsretting, fristilling og effektivitetsorientering*». ²¹⁰ I tillegg vil jeg legge til at mål- og resultatstyring krever en sterk detaljorientering når det gjelder å beskrive mål, resultatindikatorer og aktiviteter, noe som i seg selv virker byråkratiserende. ²¹¹

I SVV førte dette til en oppdeling av etaten i forskjellige avdelinger, først i vedlikehold, anlegg og maskin, og så ble det delt mellom de i administrasjon og drift. Informanten mener dette gjorde SVV mindre effektive og at det gikk ut over helhetstenkningen i etaten. ²¹² NPM har som formål å gjøre offentlig sektor mer effektiv, men kan gi en del interessante konsekvenser:

«På [Stedsnavn fjernet av meg.] hadde produksjonsavdelingen det som ble kalt veigarasje eller veisentral, det var litt størrelse på den på [Stedsnavn fjernet av meg.] og der hadde de masse folk og masse utstyr også grodde veiskuldrene igjen med kratt og buskas og det er jo policyen at det skal ryddes. Så da dro de ut med en pick-up og et par motorsager for å rydde skog, for de hadde ikke andre oppdrag og da kom det en fra trafikkavdelingen og stoppa dem, for det var trafikkavdelingen som skulle betale dette og de hadde ikke penger på budsjettet. Så da dro de arbeiderne tilbake til [Stedsnavn fjernet av meg] og de var jo på jobb, så de fikk lønn og utstyret var jo der, men de fikk bare ikke lov til å bruke det, sånn at de satt på jobb, og hva de gjorde, det vet ikke jeg, men de fikk ikke lov til å gjøre den jobben de skulle gjøre, for det var det noen andre som skulle gjøre. For Vegvesenet kostet jo dette mye mer, ikke sant og for samfunnet kostet det mer, fordi de måtte jo betales for å ikke gjøre noe. Forskjellen var jo litt bensin til et par motorsager, det var det som var forskjellen, men den ene avdelingen som skulle betale dette, hadde ikke penger på budsjettet. Den andre avdelinga var jo pliktig å gi arbeidstakerne sine lønn allikevel.»

Eksempelet er hentet fra tiden før utskillingen, men etter omorganiseringen i 1995. At ansatte i samme statlige etat ikke kunne utføre arbeid når de hadde betalt fra avdeling 1, fordi avdeling 2 i samme etat ikke hadde penger til å «leie» mannskap fra avdeling 1, fremsto som meningsløst for informanten. Alle var jo ansatt i SVV. Samtidig så gjorde denne omorganiseringen det mulig å skille ut produksjonsavdelingen fra etaten, ved at avdelingen var organisert på en slik måte at den kunne skilles ut, som en egen resultatenheter. Som en informant sier: «*De serverte det på et fat*». ²¹³

Dette er en kjent utvikling også fra andre deler av forvaltningen, blant annet påvist av tidligere nevnte Herning innenfor jernbane, telekommunikasjon og i elektrisitetsforsyning i henne masteroppgave fra 2009 «*Fra etat til konsern*» *En historisk-komparativ studie av den norske stats engasjement i norsk nettbasert infrastruktur fra 1970 til 2006*. Vi kjenner også til hvordan utviklingen har vært på de tre nevnte felt; med oppsplitting, utskilling og privatisering. Å tidfeste en kulturell endring er vanskelig, men for SVV sin del ser det ut til at 1995 var et viktig år, på grunn av omorganiseringen som fant sted da.

Utviklingen kan ha startet noe tidligere. Forskere som Gulowsen og Ryggvik peker på at

²¹⁰ Mydske, Per Kristian, Claes, Dag Harald og Lie, Amund (red) *Nyliberalisme – ideer og politisk virkelighet*. Oslo: Universitetsforlaget, 2007:88

²¹¹ Tranøy, Bent Sofus og Østerud, Øyvind (red) *Den fragmenterte staten. Reform, makt og styring*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag 2001:76

²¹² Informant 4.

²¹³ Informant 2.

1980-tallet representerer et brudd med 1970-tallet når det kommer til fokus på bedriftskultur.²¹⁴ De har riktignok skrevet om jernbanen, men den har stått overfor mange av de samme utviklingstrekkene som SVV. Implementeringen av den nye tenkningen varierer fra etat til etat, men SVV var nok forholdsvis sent ute, sammenlignet med andre etater, som for eksempel Televerket.²¹⁵ Endringene ser likevel ut til å være en del av den samme prosessen.

NPM baserer seg blant annet på å inkorporere bedriftøkonomisk tenkning i offentlig sektor. Tenkningen forsvant derfor ikke når produksjonsvirksomheten ble utskilt. Den bedriftsøkonomiske tenkningen ble da – kanskje naturlig nok - sterkere, på bekostning av den ingeniørkulturen og etatsånden som hadde rådet før:

«(..)det som var en veldig overgang for folka, den gangen vi ble konkurranseutsatt, det var det at, altså før, så fikk man skryt for å gjøre jobben sin godt, nå kunne man risikere kjeft hvis man gjorde ting man først ikke hadde kontakta noen og fått pris på. Jeg husker et eksempel når de bygde Gardermoen-banen, da kjørte jo maskiner og søla til langsmed mellom lillestrøm og leirsund, det var fullt av dritt på gang- og sykkelveien og instinktene til en gammel veiarbeider da, var at her skulle det se skikkelig ut, «dette er roden min!» Og de sveipa utpå der og fikk feid over samtidig som de var på vei innover med maskin og så at sånn kan det ikke være. Kommer opp der og sier at, «jeg tok gang- og sykkelveien jeg, for det så jo ikke ut, det var flere centimeter med dritt og vi kan jo ikke ha det sånn». «nei og nei det skulle du jo ikke gjort. Først må vi forhandle pris for det, for det der er jo tilleggsarbeid». Altså forståelsen av hva som ligger i en kontrakt og hva du skal ha tillegg for, kom veldig til syne der da. Så den gamle veiarbeidersjela, den blødde jo. For dem hadde jo veldig stolthet for at sin vei skulle være i orden.»²¹⁶

Med konkurranseutsettingen ble arbeidsoppgavene annerledes for de utskilte veiarbeiderne. Arbeidet besto ikke lenger av å holde sin rode i orden, men å gjøre det som sto i kontrakten og intet mer. Dette representerte i mine øyne et tap av autonomi for veiarbeiderne. Jobben hadde tidligere vært preget av stor grad av selvstendighet og veiarbeiderne var opptatt av å få mest og best mulig vei for pengene.²¹⁷ Å bli tvunget til å overse noe som burde blitt gjort for at et selskap skal få mest mulig penger for veien, gjorde noe med måten arbeidet ble opplevd på. For det første var det en degradering av veiarbeideren som selvstendig og kompetent arbeidsmann, for det andre var det, slik jeg ser det, å kaste bort skattepenger: penger som burde gått til vei går til å dekke entreprenørselskapenes avkastningskrav. Informantens formulering : *«(..) den gamle veiarbeidersjela, den blødde jo.»* gir en god beskrivelse av de ansattes syn på utviklingen.

Utviklingen ut til å ha virket inn på etatsånden, eller «vegbyggekulturen»: *«Etatsfølelsen, det er ikke tvil om, det betydde noe det der riksvåpenet som du hadde på skulderen eller på ryggen. Og den sitter nok på langt nær så hardt nå, Mesta var liksom bra til å begynne med, men nå betyr det nok lite om det står Mesta, eller Skanska eller Veidekke.»²¹⁸*

²¹⁴ Gulowsen, Jon, Ryggvik, Helge *Nye tider gamle spor 1940-2004* Bind II i *Jernbanen i Norge 1854-2004* Bergen, Vigmstad&Bjerke 2004:240

²¹⁵ Herning:73

²¹⁶ Informant 1.

²¹⁷ Sandberg:2

²¹⁸ Informant 5.

Driftskontraktene er utformet av SVV og resultatene blir kontrollert av SVV. Om man ikke oppfyller målene i kontrakten, kan SVV pålegge entreprenøren bøter:

«Det er jo et sånt bøteregime. Hvis vi ikke gjør jobben vår, så kan vi få bøter av byggherren, men det er klart, hvis du veit at en full utkalling av egne og disse andre brøytekontraktørene koster et par hundre tusen, for eksempel i et område og du kan spare den utkallinga, så er jo det penger rett på bunnlinja og det må man jo ha i hodet nå.»²¹⁹

Private aktører i et marked skal tjene penger. Det er derfor helt naturlig at bedriftene ikke gjør arbeid de ikke er pålagt gratis. Incentivene for å gjøre et arbeid har blitt et helt annet etter utskillingen. Det kreves derfor et voldsomt kontrollapparat for å regulere markedet slik at samfunnet skal få mest mulig igjen for de investerte midlene. Et tegn på det er utviklingen i antall ansatte i SVV, som har økt fra 4580 ved inngangen til 2007 til 6420 ved inngangen av 2013, en økning på 40%. I tillegg til dette kjøpte SVV i 2012 konsulenttjenester for 2,4 mrd, mot 1,2 mrd i 2010.²²⁰ Noe av økningen kan nok ha kommet på grunn av økte bevilgninger til vei, men tallene gir likevel et bilde av et voksende byråkrati. Dette er et naturlig resultat av at man har fjernet veiarbeidernes selvstendighet i drift og vedlikehold av veiene og istedet detaljstyrer arbeidet igjennom driftskontraktene. En lignende utvikling finnes også i resten av staten. Bare mellom 1990 og 2004 ble det opprettet 18 nye statlige tilsyn.²²¹

Oppsummering

Informantene har beskrevet en sterk etatsånd i SVV før utskillingen. Denne ser ut til å ha forvitret etter utskillingen, men denne utviklingen kan ha startet tidligere, trolig rundt 1995.

Synet på eget arbeid har også blitt forandret. I SVV var fokuset å få til mest og best mulig vei for pengene. Etter utskillingen ser fokuset nå til å være å få mest mulig penger for veien. Slik jeg tolker informantene, er det en degradering av arbeidet, som tidligere hadde et større perspektiv. Jeg synes en av informantene oppsummerer det godt: *«Du har ikke lenger den Aga-tekningen [Jens Tveit Aga, se under «Informanter» min anm.], som tenkte samfunnet og hele de bitene der, det har du i langt mindre grad og gjerne ikke den helhetsforståelsen heller.»²²²*

Det er nok også sannsynlig at aspekter som svekkede pensjonsrettigheter, et mindre

²¹⁹ Informant 1.

²²⁰ *Offentlige etater eser ut*. Aftenposten. <<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Offentlige-etater-eser-ut-7232717.html>> sist aksessert 2.5.2014.

Jeg har vært i kontakt med SVV for å få en oversikt over utviklingen i antall ansatte, men SVV kunne ikke gi meg disse tallene tidsnok på grunn av datatrøbbel. Se vedlegg.

²²¹ Trygstad, m.fl.:71

²²² Informant 5.

tillitsmannsapparat og dermed også en mulig svekket medvirkning, oppsigelseprosesser og en generell utrygghet har vært med på å svekke etatsånden blant veiarbeiderne. Målstyringen kan kanskje også ha medvirket, gjennom detaljstyring og en svekkelse av veiarbeidernes yrkesfaglige autonomi.

Avslutning

Veiarbeiderne i produksjonsavdelingen i SVV hadde i løpet av 1960, 1970, og 1980-tallet bygd opp en etat der arbeidsplassene var sikre og pensjonen god. De ble statlige tjenestemenn og de opplevde at de hadde stor faglig og politisk innflytelse. Den faglige innflytelsen ser ut til å ha gjort ansattemedvirkningen i SVV meget god. Hovedtillitsmennene var innflytelsesrike aktører også innad i Norsk Arbeidsmandsforbund, opp i mot LO og LO Stat og de knyttet politiske kontakter både lokalt og sentralt.

Med utskillingen av produksjonsvirksomheten i SVV til det statlige aksjeselskapet Mesta, begynte en gradvis nedbygging av tillitsmannsapparatet. Fra 2003 til 2013 forsvant 17 heltids frikjøp og i 2014 var det bare en fulltids tillitsvalgt igjen. Antall ansatte ble også redusert, men antall ansatte per heltids tillitsvalgt gikk opp.

Det skildres en sterk etatsånd i SVV før utskillingen. Lojaliteten overfor arbeidsgiver, til kolleger og til samfunnet var stor. Det var viktig å gjøre et så godt arbeid som mulig av hensyn til ens egen integritet som veiarbeider, men også av hensynet til ivaretagelsen av samfunnets viktige infrastruktur. Etter 2003 ser denne etatsånden ut til å ha blitt svekket. Mesta blir ikke omtalt i samme rosende ordelag som SVV blir det av informantene. Dette kan henge sammen med at mange arbeidstakere opplevde utskillingen som et politisk feilgrep som ble påtvunget etaten. Ingen av informantene fra arbeidstakersiden mente at utskillingen av produksjonsvirksomheten var riktig medisin for økt effektivitet og kvalitet. Privatisering var ansett som veiarbeidernes hovedfiende. Mesta kan dermed stå som symbolet for en tapt sak. Til tross for at staten har eier 100% av aksjene i Mesta per mai 2014, blir det drevet som hvilket som helst privat aksjeselskap.

Utskillingen førte til nedbemanning og at statusen som statstjenestemenn forsvant. Dette skapte en del bitterhet. Sikkerheten for arbeidsplassene ble også svekket. Arbeid kunne etter 2003 bare garanteres så lenge som driftskontraktene varte. Risikoen for å bli permittert eller oppsagt lå der og ligger der fortsatt.

Opplevelsen av eget arbeid ble også annerledes. Fra å jobbe forholdsvis selvstendig, ble arbeidet organisert med driftskontrakter. Kun det som sto i kontraktene skulle utføres, intet annet. Å gjøre noe ekstra – det som før utskillingen ville vært å gjøre en god jobb - ble slått ned på, fordi slikt var tilleggsarbeid og da måtte det først forhandles om pris. Denne måten å organisere arbeidet på, har betydd en sentralisering av makt og det innebar en detaljstyring av veiarbeidernes arbeidsoppgaver. Veiarbeiderens faglige kompetanse og skjønn ble gjort mindre relevant. Dette ser ut til å ha svekket entusiasmen for yrket, for faget og for sektoren og dermed etatsånden. Før

utskillingen var veiarbeidernes jobb å bygge, drifte og vedlikeholde mest mulig vei for pengene. Veiarbeiderne i dag skal sørge for at de private aksjeselskapene tjener mest mulig penger på å bygge, drifte, og vedlikeholde veien.²²³

Beskrivelsene av etatsånden virker nærmest romantisert. Hvordan denne etatsånden ble oppfattet i samtida er umulig å vite. Gode minner fra arbeidet og arbeidsplassen kan ha vokst i ettertid. At arbeidet ble skilt ut og konkurransutsatt, kan ha forsterket de nostalgiske minnene, spesielt med tanke på at privatisering og utskilling var ansett som en hovedfiende for veiarbeiderne. Jeg velger likevel å sette stor lit til beskrivelsene. Informantene har vært svært samstemte og argumenterte meget overbevisende for at en slik etatsånd eksisterte. Og hvorfor skulle den ikke ha gjort det? Kanskje har det nyliberale skiftet på 1980- og 1990-tallet også påvirket oss som arbeidstakere, med en nedbygging av kollektiv tenkning og individualisering som følge?

De ansattes pensjonsrettigheter ble svekket. Veiarbeiderne i SVV hadde rett på offentlig tjenestepensjon. Denne retten gikk tapt da produksjonsvirksomheten ble skilt ut. Den innskuddsbaserte modellen som blant annet Mesta har innført, gir ingen garanti for en god pensjon, slik den offentlige tjenestepensjonen hadde gitt. Veiarbeidere som gikk over til å jobbe for entreprenører uten tariffavtale mistet også retten til avtalefestet pensjon.

Det har vært en økning i antall ulykker i bransjen siden 2003. Arbeidstilsynet har blant annet pekt på at den komplekse organiseringen av arbeidet har bidratt til denne uheldige utviklingen. Det er ikke grunn til å si at utskillingen av Mesta er årsaken til dette. Men det er grunn til å anta at den komplekse organiseringen av bransjen er en medvirkende årsak. Veien er lang fra byggherre til siste utførende ledd og bransjen er preget av mye innleie. Kanskje har dette gjort det vanskeligere å bygge opp en enhetlig sikkerhetskultur. Informantene mener at en slik kultur fantes i SVV før utskillingen.

Jeg mener å ha funnet en tendens til at risiko har blitt overført fra arbeidsgiver til arbeidstaker i årene etter 2003. Pensjonsrettighetene er et klart eksempel på dette. Hver enkelt arbeidstaker som har blitt overført til en innskuddsbasert pensjonsordning har blitt nødt til å ta risiko i aksjemarkedet for i det hele tatt å komme i nærheten av en pensjon lik den veiarbeiderne var garantert i SVV.²²⁴

Risikoen for å miste jobben har blitt større. Anbudene har i stor grad blitt avgjørende for om veiarbeiderne har arbeid og risikoen for å komme ut for arbeidsulykker har blitt større.

²²³ Staten eier 100% av aksjene i Mesta, men blir drevet på samme måte som hvilket som helst privat aksjeselskap, med samme krav til avkastning.

²²⁴ Jeg tar ikke standpunkt til i hvilken grad offentlige ansattes pensjonsordninger har vært for gode, men merker meg at Norges økonomiske situasjon ikke gir gode argumenter for å stramme inn.

Videre forskning

Hvorfor ble produksjonsvirksomheten skilt ut? Begrunnelsen ser for meg ut til å være basert på en politisk overbevisning om at privat drift, som for eksempel gjennom aksjeselskap, alltid er mer effektivt. Gjennom intervjuene kom det fram en del interessante opplysninger rundt de private entreprenørenes rolle i forkant av den politiske beslutningen om å skille ut produksjonsvirksomheten i SVV. Det ville derfor vært meget interessant å gjennomføre en undersøkelse av den politiske prosessen i forkant av beslutningen. Ble det drevet en vellykket lobbyvirksomhet? Kan private økonomiske interesser påvirke demokratiske beslutningsprosesser som er av avgjørende betydning for landets infrastruktur?

Antall ansatte i SVV har økt etter 2004. Det er ekstremt arbeidskrevende å utforme og å kontrollere driftskontrakter. Det krever et stort byråkrati og statens rolle endrer seg som følge av dette. Fra å være utfører, har staten blitt en tilsynsfører. Er dette effektiv statsforvaltning, eller hadde det vært mer rasjonelt med en stat som i større grad fylte også en utfører-rolle? Målet var å drive mer effektivt. Etter å ha arbeidet med denne oppgaven virker det ikke som om dette målet er nådd. Hva det er som har blitt mer eller mindre effektivt etter utskillingen, burde altså vært nærmere utforsket, og da med fokus både på økonomi og kvalitet.

Den negative utviklingen i antall ulykker i bygg- og anleggsbransjen reiser mange viktige spørsmål. Det virker for meg som om det er en korrelasjon mellom konkurranse og innleie og press på HMS. Er det slik at måten arbeidet blir organisert på fører til flere arbeidsulykker? Eller har ulykkestallene også andre årsaker. Hvordan har teknologi, organisering, ledelsesmåter og eierforhold virket inn? Dette er komplekse spørsmål som kaller på flere undersøkelser.

I løpet av arbeidet med oppgaven har jeg ved flere anledninger blitt minnet på myten om den late veiarbeideren. Ingenting jeg har funnet i arbeidet med denne oppgaven har støttet opp om denne myten. Det har derfor fått meg til å undres over hvor denne myten stammer fra. Den tidligere veiarbeideren Rolf Sandberg har foreslått at den stammer fra tiden med nødsarbeid. Da kunne det nok ha vært en del lite motiverte mennesker som ble satt til å arbeide på veiene. De private entreprenørene kan kanskje også ha spilt en rolle. Ved å tegne et bilde av de statlige veiarbeiderne som lite effektive, kunne de kanskje lettere få større innpass i markedet. Eller kanskje er det så enkelt at det kommer av at veiarbeid har foregått på eller ved veien. Det innebærer at veiarbeiderne har vært nødt til å i blant ta pauser i arbeidet for å slippe bilene fram og dermed fremsto som om de ikke jobbet, for når bilistene passerte, gjorde de ofte ikke det – fordi bilistene skulle få passere.

Utskillingen av Mesta var en stor og kostbar omstillingsprosess. Omleggingen skulle gi lavere priser og høyere kvalitet. Dette ser ikke ut til å ha skjedd, men det foreligger ingen

tilfredsstillende gjennomganger av den reelle prisutviklingen. Når det samtidig er kjent at etterslepet på vedlikeholdet av veiene har blitt større, burde dette føre til en større gjennomgang av omstillingen og av organiseringen av drift og vedlikehold av veinettet.²²⁵

²²⁵ Vegdirektør Terje Moe Gustavsen bekreftet at etterslepet har blitt større.

Litteratur, kilder og informanter

Informantene

Informantene er plukket ut med hjelp fra ei historiegruppe sammensatt av folk fra Statens Vegvesen og Norsk Arbeidsmandsforbund, samt tips fra informantene. Samtlige informanter har en omfattende kunnskap om etaten og om Mesta. Flere av informantene har vært tillitsvalgte i mange år. Jeg mener dette styrker dem som informanter, ved at de har blitt valgt som representanter for sine arbeidskolleger.

Helge Haukeland

Helge Haukeland kommer fra Masfjorden. Startet i SVV i 1976. Ordfører for Ap i hjemkommunen mellom 1999-2003. Ble med over til Mesta i 2003 og ble der til han ble valgt som nestleder i Norsk Arbeidsmandsforbund i 2006, et verv han fortsatt har. Intervjuet 18.2.2014 hos Norsk Arbeidsmandsforbund i Oslo.

Magne Berg

Begynte på anlegg i SVV i juni 1963. Formann for geotekniske undersøkelser i Sør-Trøndelag fra høsten samme år. Fra 1967 kjørte Berg veihøvel på Heimdal, før han ble valgt som hovedtillitsmann for NAF i Sør-Trøndelag i 1974. Satt som hovedtillitsmann fram til 1993. Berg fortsatte i SVV og ble med over i Mesta, før han gikk av med pensjon i desember 2004. Intervjuet hjemme hos Berg på Røros 20.2.2014

Olav Lien

Lien begynte i Statens Vegvesen i 1971. Han var tillitsvalgt for Norsk Arbeidsmandsforbund i mange år på ulike prosjekter, før han ble tillitsvalgt i Rennebu. Der var han tillitsvalgt fram til 1991, da han ble hovedverneombud for Statens Vegvesen i Sør-Trøndelag. I 1993 tok Lien over som hovedtillitsvalgt i Statens Vegvesen i Sør-Trøndelag. Etter utskillingen av produksjonsvirksomheten ble han regiontillitsvalgt i region Nord. Lien gikk av med pensjon i 2005. Intervjuet 14.2.2014 på Ulsberg. Lien har også bistått per mail.

Jens Tveit Aga

Aga gikk yrkesskolen i Odda og begynte så på en ullvarefabrikk. Fikk jobb i SVV i 1961 og ble valgt til hovedtillitsmann for Hordaland i 1972. Det vervet hadde han til han gikk av med pensjon

30 år senere. Aga har vært en markant person i Statens Vegvesen og i Norsk Arbeidsmandsforbund i 30 år. På Norsk Arbeidsmandsforbunds landsmøte i 2011, ble han tildelt hedersstatuetten «Arbeidsmanden» for sin innsats. I sin hilsmningstale til Aga sa forbundsleder Erna Hagensen følgende: «Hans navn er ensbetydende med «veibyggeren». Få kan vise til en historikk og historie som han. Agas engasjement over flere tiår kunne fylt bøker om livet som veibygger og tillitsvalgt i Norsk Arbeidsmandsforbund. Når hans navn nevnes vet alle at vi snakker om tillitsmannen i bokstavelig forstand.»²²⁶ Intervjuet hjemme hos Aga i Bergen 20.11.2013

Kjell Levik

Utdannet sivilingeniør ved NTH. Har hatt flere direktørstillinger i SVV. Har også skrevet boka «Vegvedlikehold» som ble utgitt på Universitetsforlaget i 1984. Intervjuet på Vegdirektoratet på Bryn 19.2.2014.

Terje Moe Gustavsen

Vegdirektør og øverste leder for Statens Vegvesen siden 12.11.2007. Han har vært Arbeiderpartipolitiker og var samferdselsminister i Jens Stoltenbergs første regjering fra 17.3.2000 – 19.10.2001. Før det var Gustavsen blant annet leder for Statstjenestemannskartellet (i dag LO Stat), leder i Den norske Postorganisasjon (i dag Norsk Post og Kommunikasjonsforbund) og statssekretær ved Statsministerens kontor.²²⁷ Intervjuet på Vegdirektoratet på Bryn 19.2.2014.

Bjørn Selnes

Utdannet sivilingeniør, har jobbet i Statens vegvesen i mesteparten av sitt yrkesaktive liv. Han har flere ulike lederfunksjoner opp gjennom årene. Fra 1995 ledet han produksjonsvirksomheten i Statens vegvesen. Han jobber nå med overordnet byggherrestrategi og bransjekontakt i Vegdirektørens styringsstab, en funksjon han har hatt siden 2003.

Intervjuet per mail.

Jens Petter Hermansen

Begynte å jobbe i SVV 21.2.1974 som laborant på veilaboratoriet. Søkte seg så over til utedrift i Akershus der han jobbet som grunnborer fram til 1995, da han ble valgt som hovedtillitsmann for Oslo og Akershus. Ble i forbindelse med utskillingen av Mesta valgt som selskapstillitsvalgt i 2003

²²⁶ Tillitsmann i en mannsalder. FriFagbevegelse.

<http://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/tillitsvalgt_i_en_mannsalder_239062.html> sist aksessert 15.4.2014.

²²⁷ Om representantene – Terje Moe Gustavsen. <<https://www.stortinget.no/no/Representanter-og-komiteer/Representantene/Representantfordeling/Representant/?perid=TMG>> sist aksessert 15.4.2014

og fikk også plass i styret. Der sitter han fortsatt, som eneste hovedtillitsvalgte med 100% frikjøp i Mesta-systemet og som en av tre ansatterepresentanter i styret. Hermansen representerer Norsk Arbeidsmandsforbund. Intervjuet på Lysaker 17.2.2014.

Lars Børseth

Mekaniker av yrke. Ansatt som kontrollør både i inne- og utekontroll. Plasstillitsvalgt for Norsk Arbeidsmandsforbund og senere regionstillitsvalgt og hovedverneombud for Norsk Arbeidsmandsforbund i Midt-Norge. Jobber nå som regionssekretær i LO Stat. Intervjuet på Folkets Hus i Trondheim 6.2.2014.

I tillegg til intervjuene har jeg av Norsk Arbeidsmandsforbund fått tilgang til «*Den statsansatte vegarbeideren i Buskerud. 1935 – 2003. Fra nødsarbeide til multifagarbedier. En historie om vegarbeidere i Statens Vegvesen Buskerud og deres engasjerte arbeide i fagforeningen Norsk Arbeidsmandsforbund,- for sine lønns og arbeidsvilkår,- arbeidsmiljø og sikkerhet, -og en velfungerende etat.*» skrevet av veiarbeideren Rolf Sandberg. Sandberg har 40 års ansettelse i Statens Vegvesen i Buskerud, de fleste årene som aktiv tillitsvalgt. Sandbergs arbeid har vært til stor hjelp.

Kilder

FAFO-rapporter

Trygstad, S. Lorentzen, T. Løken, E. Moland, L. Skalle, N. *Den nye staten, omfang og effekter av omstillingene i staten 1990-2004.* Fafo-rapport 530, 2006

Midtsundstad, Tove og Dahl, Espen. *Yrke og forventet levealder,* Fafo-notat 2000:20

Andre rapporter

Dovre Group AS, *Evaluering av konkurranseutsetting av drift og vedlikehold i Statens vegvesen,* 2010.

Oslo Economics *Analyse av markedet for drift og vedlikehold av vei,* 2012.

Statskonsult *I godt selskap? Statlig eierstyring i teori og praksis. Rapport 1998:21*

Direktoratet for IKT og forvaltning *Organisasjonsendringer i staten 1992 – 2007* Rapport nr. 2008:3

Direktoratet for IKT og forvaltning *Kartlegging av konkurranseforholdene i Statens vegvesen*
<<http://www.difi.no/statskonsult/publik/rapporter/fulltekst/r99-14.pdf>>

Riksrevisjonens undersøkning av drift og vedlikehold av vegnettet. Dokument nr. 3:16 (2008-2009)

Andre skriftlige kilder

Muligheter i omstilling. Tilbud om kompensasjon for frivillig avgang til ansatte over 45 år per 01.01.2003 i Mesta AS. Mesta AS 2003.

Refleks, Internavis for Mesta-konsernet – Totalleverandør av sikker vei. Nr.3 – 2012

Kompass Tema nr.4 2013. *Tilstandsanalyse i bygg og anlegg. Kunnskapsunderlag for Arbeidstilsynets satsing i 2014-2015* Utgitt av Arbeidstilsynet

Sandberg, Rolf. *Den statsansatte vegarbeideren i Buskerud. 1935-2003. En historie om vegarbeidere i Statens Vegvesen Buskerud og deres engasjerte arbeide i fagforeningen Norsk Arbeidsmandsforbund, - for sine lønns og arbeidsvilkår, -arbeidsmiljø og sikkerhet, -og en velfungerende etat.*

Årsberetning 2011, Norsk Arbeidsmandsforbund, 2012.

Dette er de anvendte kildene. Jeg har i tillegg har tilgang til en del dokumenter, protokoller og brev, som har blitt stilt til min disposisjon av enkelte av mine informanter.

Kilder fra Storting og regjering

St.prp. nr. 1 (2001-2002)

Stortingsmelding nr. 17 (2002-2003) *Om statlige tilsyn.*

St.meld. nr. 41 (1993-1994). *Innstilling fra samferdselskomiteen om nytt overordnet styringssystem for Statens vegvesen.*

Stortinget. *Om representantene – Terje Moe Gustavsen.*

<<https://www.stortinget.no/no/Representanter-og->

[komiteer/Representantene/Representantfordeling/Representant/?perid=TMG](#)> sist aksessert 15.04.2014

Nærings- og fiskeridepartementet, Stortingsmelding 13/2010-2011 *Aktivt eierskap – norsk statlig eierskap i en global økonomi*

<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/dok/regpubl/stmeld/2010-2011/meld-st-13-2010-2011/6/1/6.html.id=63718>> sist aksessert 25.03

Nærings- og fiskeridepartementet. Pressemelding av 08.11.2013, nr 71/2013. Tilleggsproposisjon til Statsbudsjettet 2014: *Vil legge til rette for privatisering av Entra og Mesta.*

<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/nfd/pressester/pressemeldinger/2013/foreslar-privatisering-av-entra-og-mesta.html?id=745245>> sist aksessert 26.03

Arbeids- og sosialdepartementet. *A til Å om pensjon.*

<<http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/kampanjer/pensjonsreform/no/a-til-a-om-pensjon/a-til-a.html?id=594893#Nettoordninger>> sist oppdatert 07.02.2014, sist aksessert 22.03.2014

Samferdselsdepartementet NOU 1993:23 *Nytt overordnet styringssystem for Statens Vegvesen*
Instruks for Statens Vegvesen, fastsatt av Samferdselsdepartementet 15. mars 2011.

(<http://www.regjeringen.no/Upload/SD/Vedlegg/etatsinstrukser/instruks_svv_15mars2011.pdf> sist aksessert 20.03.2014)

Spørretime i Stortinget 28.05.2002, sak 1. <<https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2001-2002/020528/1/#a15>> sist aksessert 14.04.2014

Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet, «Sundvolden-erklæringen», Sundvolden 07.10.2013,

<<http://www.regjeringen.no/pages/38500565/plattform.pdf>> sist aksessert 27.03.2014

Andre internett-kilder

Aftenposten 17.06.2013. *Offentlige etater eser ut.*

<<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Offentlige-etater-eser-ut-7232717.html>> sist aksessert 02.05.2014.

Aftenposten 15.04.2012 *Mener mange ble lurt da de byttet pensjon.*

<<http://www.aftenposten.no/jobb/Mener-mange-ble-lurt-da-de-byttet-pensjon-6805124.html>> sist aksessert 23.03.2014

Arbeidstilsynet. *Tiltak som gjelder alle kan redusere arbeidsskadedødstallene.*

<<http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=243356>> sist aksessert 04.04.2014
Arbeidstilsynets fagblad Arbeidervern. *Er natt- og skiftarbeid farlig?*

<<http://www.arbeidstilsynet.no/arbeidervernartikkel.html?tid=90048>> sist aksessert 08.04.14
Dagens Medisin. *Setter søkelys på tunnelene.* <<http://www.dagensmedisin.no/nyheter/setter-sokelys-pa-tunnelene/>> sist aksessert 09.04.14

E24. 31.01.2014 . *Solvik-Olsens veiselskap skal etableres neste år.* <<http://e24.no/makro-og-politikk/solvik-olsens-veiselskap-skal-etableres-neste-aar/22740730>> sist aksessert 27.03.2014
FriFagbevegelse, 27.03.2014. *Anleggsarbeidere vil ikke bygge landet for enhver pris.*
<http://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/anleggsarbeidere_vil_ikke_bygge_landet_for_enhver_pri_s_250806.html> sist aksessert 02.04.2014

FriFagbevegelse. *Tillitsmann i en mannsalder.*
<http://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/tillitsvalgt_i_en_mannsalder_239062.html> sist aksessert 15.04.2014.

FriFagbevegelse. *Behold en hånd på rattet.*
<http://frifagbevegelse.no/arbeidsmanden/_behold_en_hånd_på_rattet_228195.html> sist aksessert 20.04.2014

Konkurransetilsynet, *Store gebyrer til Veidekke og NCC,*
<<http://www.konkurransetilsynet.no/no/Aktuelt/Nyheter/store-gebyrer-til-veidekke-og-ncc/>> sist aksessert 28.03.2014

Mestas hjemmeside. *Vår historie.* <http://mesta.no/no/om_mesta/var_historie> sist aksessert 25.03

Norsk Arbeidsmandsforbund. *Opprop fra tillitsvalgte i anleggsbransjen.*
<<http://arbeidsmandsforbundet.no/wp-content/uploads/2014/03/B-15-14-Uttalelse-anlegg.pdf>>
sist aksessert 04.04.2015

NRK, 25.01.2011, *Slik ble staten svindlet for millioner,* <<http://www.nrk.no/norge/innrommer-prissamarbeid-pa-asfalt-1.7476170>> sist aksessert 28.03.2014

NRK Nordnytt, *Nok en konkurss rammer E6-utbygginga,* <<http://www.nrk.no/nordnytt/nok-en-konkurs-rammer-e6-utbygginga-1.11203849>> sist aksessert 28.03.2014

NSD Forvaltningsdatabasen. *Vegdirektoratet.*
<<http://www.nsd.uib.no/polsys/data/forvaltning/enhet/8801/endringshistorie>> sist aksessert 05.05.2014

NSD Forvaltningsdatabasen. *Statens Vegvesen- regionene.*
<<http://www.nsd.uib.no/polsys/data/forvaltning/enhet/8601/ansatte>> sist aksessert 15.04.2014

Statens Vegvesen. *Oversikt over Statens Vegvesens driftskontrakter.*
<<http://www.vegvesen.no/Fag/Veg+og+gate/Drift+og+vedlikehold/Driftskontrakter>> sist aksessert 01.05.2014

Teknisk Ukeblad 19.06.2013, *Alpine Bau er slått konkurs*,
<<http://www.tu.no/vareveger/nyheter/2013/06/19/alpine-bau-er-slatt-konkurs>> sist aksessert
28.03.2014

Teknisk Ukeblad, *Ser til Østerrike og Avinor for å hente inspirasjon til norske veier*, 31.10.2013.
<<http://www.tu.no/samferdsel/2013/10/31/ser-til-osterrike-og-avinor-for-a-hente-inspirasjon-til-norske-veier>> sist aksessert 28.03.2014

Nettleksikon

Gisle,Jon. (Fagansvarlig) Store Norske Leksikon, *Norsk Arbeidsmandsforbund*.
<http://snl.no/Norsk_Arbeidsmandsforbund> sist aksessert 26.03

Sejersted Francis (fagansvarlig) Store Norske Leksikon. *Fagopposisjonen av 1911*
<http://snl.no/Fagopposisjonen_av_1911> sist aksessert 29.04.2014

Referert lovverk er hentet fra <<http://www.lovdatab.no/>>.

Litteraturliste

- Bjørnland, D. *Vegen og samfunnet. En oversiktlig fremstilling og analyse i anledning Vegdirektoratets 125-års jubileum 1864-1989*. Vegdirektoratet. Oslo 1989
- Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital – The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press. 1973
- Fog, J. *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*. Akademisk Forlag, København 1994
- Gorz, A. *Reclaiming Work: Beyond the Wage Based Society*, Cambridge, Polity Press 1999
- Gulowsen, J. Ryggvik, H. *Nye tider gamle spor 1940-2004 Bind II i Jernbanen i Norge 1854-2004* Bergen, Vigmostad&Bjerke 2004
- Herning, Linn Kira Kolsrud. «*Fra etat til konsern*» *En historisk-komparativ studie av den norske stats engasjement i norsk nettbasert infrastruktur fra 1970 til 2006*. Masteroppgave i historie, Høst 2009, Oslo
- Heum, P., Nesheim, T., Nordhaug, O., Salvanes, K.G. (red) *Arbeidsliv i omstilling*, Fagbokforlaget 2006
- Holter, H. Kalleberg R.(red) *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Universitetsforlaget. Oslo 1996
- Kjeldstadli, K. *Kan det sies noe nytt om de muntlige kildene?* Dugnad 4/1991:41-46
- Kjeldstadli, K. *Fortida er ikke hva den en gang var. En innføring i historiefaget*. Universitetsforlaget, Oslo 1999
- Knutsen, S. Boge, K. *Norsk vegpolitikk etter 1960 – stykkevis og delt?* J.W. Cappelens Forlag AS, Oslo 2005
- Mydske, Per Kristian, Claes, Dag Harald og Lie, Amund (red) *Nyliberalisme – ideer og politisk virkelighet*. Oslo: Universitetsforlaget, 2007
- Schanche, M. Kokkvoll, *Arbeids – Fred Solidaritet 1895 – 1985*. Bind III. Norsk Arbeidsmandsforbund 1987
- Seierstad, Ståle. *Arbeids som rettighetsgivende status i et kapitalistisk arbeidsliv*. Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie, I, 1986
- Sennet, Richard. *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press 2006
- Slettan, D. *Minner og kulturhistorie. Teoretiske perspektiver*. Skriftserie fra Historisk institutt - (bind-/heftenr. Nr 4) Trondheim 1994
- Tranøy, Bent Sofus og Østerud, Øyvind (red) *Den fragmenterte staten. Reformert, makt og styring*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag 2001

Vedlegg



Statens vegvesen

Helge Rønsåsbjørg
Historiestudent ved NTNU
helge.rons@gmail.com

Behandlende enhet:
Vegdirektoratet

Saksbehandler/innvalgsnr:
Cathrine Thorbjørnsen - 22073739

Vår referanse:
2014/032443-002

Deres referanse:

Vår dato:
18.03.2014

Spørsmål i forbindelse med mastergrad om Statens Vegvesen og utskillinga av Mesta

Vi viser til din henvendelse av 17. mars 2014 hvor du ber om noe informasjon i forhold til våre driftskontrakter.

Utvikling av antall ansatte i Statens vegvesen fra 2001 til 2003.

Statens vegvesen er nå i ferd med å skifte ut datasystemer innen personal og økonomi. Det vil derfor kunne ta minst 3-4 uker før vi har mulighet til å svare på utviklingen av antall ansatte i Statens vegvesen fra 2001 – 2003.

Oversikt over kontrakter inkl. entreprenører.

Vi viser til vedlagte oversikt i Excell. Det er en oversikt som ble laget i 2008, men som inneholder mye data fra 2003 og framover. De eldste dataene har noen mangler. Dataene er ikke indeksjusterte. Kontraktene varierer noe med hensyn til kompleksitet f.eks. ble høyfjellsstrekningene utlyst i det 5. året slik at markedet kunne være best mulig forberedt.

Funksjonskontrakter/driftskontrakter.

Funksjonskontraktene som startet i 2003 har senere skiftet navn til driftskontrakter. Fra 2003 og fram til i dag har kontraktene gått fra i all hovedsak å være rundsumkontrakter til å ha mer oppgjør etter mengder. Vi har nå en mer balansert risikodeling mellom byggherre og entreprenør. Kontraktsomfanget har også endret seg i løpet av perioden.

Byggherreseksjonen
Med hilsen


Eirik Øvstedal
avdelingsdirektør


Cathrine Thorbjørnsen

Postadresse
Statens vegvesen
Vegdirektoratet
Postboks 8142 Dep
0033 Oslo

Telefon: 02030
Telefaks: 22 07 37 68
firmapost@vegvesen.no
Org.nr: 971032081

Kontoradresse
Brynsengfare 6A
0667 OSLO

Fakturaadresse
Statens vegvesen
Regnskap
Båtsfjordveien 18
9815 VADSØ
Telefon: 78 94 15 50
Telefaks: 78 95 33 52