

Runar Kjørsvik

Takketales Zola-prisen 18. januar 2017

Kjære forsamling:

Den dagen min kamp for arbeidstakers rettigheter ved AS Norske Shell, Nyhamna endte i en utilbørlig granskning og oppsigelse, kunne jeg ikke forstå hva galt jeg hadde gjort for å fortjene det. Det forhindret meg imidlertid ikke fra å føle skam, en følelse som har fulgt meg helt til den måtte gi tapt for stoltheten over å bli vurdert som verdig kandidat til Zola-prisen. Her jeg står er jeg fylt av stolthet og ydmykhet for at juryen har funnet min innsats verdig utmerkelsen. Dette er en stor dag for meg. Det var også en stor dag da mine kollegaer valgte meg til vervet som hovedverneombud. Jeg ble valgt på tillit - tillit til at jeg kunne ivareta deres helse, miljø og sikkerhet i arbeidshverdagen. Også da var jeg fylt av stolthet og ærefrykt. Deres interesser skulle ivaretas gjennom skolering i lov- og HMS-regelverket, til beste for dem og bedriften. Etter kyndig opplæring i regi av mitt forbund SAFE og Arbeidsmiljøsentret, ved Nina Berg, fikk jeg verktøyet jeg trengte for å få struktur på vernetjenesten og samarbeidet med ledelsen. Budskapet var egentlig enkelt – vi skulle finne de gode, omforente løsningene ved å følge arbeidsmiljølovens- og HMS-regelverkets bestemmelser. Jeg stilte ikke andre krav enn at alle i vernetjenesten og ledelsen skulle følge lov- og regelverkets bestemmelser.

På et tidspunkt besluttet Royal Dutch Shell, at styrings- og ledelsespraksisen skulle gjøres mest mulig lik, uansett hvor i verden de opererte. Det innebar en fundamental omlegging også i AS Norske Shell. De tunge og mange strategiene var nøye planlagt over mange år, men i stedet for å informere ansattes representanter, ble de forsøkt snikinnført.

Strategiene ble vi i beste fall presentert for en og en av gangen. Noen ganger kunne vi snappe opp at ledere snakket om dem i ledermøter eller fora der vi ikke hadde noen reell medbestemmelse. Da løftet vi sakene inn i arbeidsmiljøutvalget for å få dem belyst. Etter hvert så vi sammenhengen mellom dem, og vi etterlyste et samlet strategidokument. Det fikk vi aldri, noe som gjorde det vanskelig å ivareta arbeidstakers medvirkningsrett. Hvordan kunne vi medvirke om vi ikke fikk innsyn i beslutningsunderlaget?

Med de nye styringssystemene skulle de ansatte kartlegges, måles og overvåkes, uten at noen fullt ut forstod hvorfor. Dette opptok oss som ansatte representanter og vi møttes for å diskutere og dele erfaringer. Etter hvert kom vi på sporet av at arbeidsreglement var endret. Det var tilført en ny paragraf som åpnet for disiplinære reaksjoner. Da så vi sammenhengen og alvoret i

situasjonen; dette kunne komme til å svekke de ansattes oppsigelsesvern. Endringen i arbeidsreglement var ikke drøftet med de tillitsvalgte og derav ikke signert av dem, men det var heller ikke søkt godkjent hos Petroleumstilsynet eller Arbeidstilsynet.

Et helt nytt regime, med en praksis i gråsonen, på siden av eller i strid med norsk lov og avtaleverk var i ferd med å få fotfeste og noen måtte si ifra. Vi var flere som så, kloke tillitsvalgte og verneombud som brukte mye av sin fritid for å sette seg inn i systemene og «knekke kodene». Noen måtte imidlertid si ifra, og i rollen som hovedverneombud var det jeg som måtte kreve arbeidstakers medvirkning som er gitt oss gjennom verdens kanskje mest demokratiske lov- og avtaleverk. Lite visste jeg da om hvilke konsekvenser det skulle få.

Jeg tenker så ofte tilbake til den gang ledelsen gratulerte meg med vervet som hovedverneombud (HVO); «ved å påta deg tillitsverv får du muligheten til å være med å påvirke Norske Shell også i et større perspektiv», sa de. Som HVO skulle jeg bli bedre kjent med organisasjonen og få være med å påvirke gjennom drøfting og AMU. Dette skulle bidra positivt til min læring og bli en nyttig ballast i den videre utvikling og karriere. slik ble absolutt ikke, og jeg har ofte tenkt i etterkant: for et hykleri.!

Der og da følte jeg en sterk forpliktelse overfor de jeg representerte, men også overfor bedriften. Jeg skulle gjøre alt som stod i min makt for å bringe ansattes perspektiv til torgs på en kunnskapsrik og god måte. Jeg skulle være så dyktig og etterrettelig at jeg trygt skulle kunne møte ledelsens perspektiv for i fellesskap å komme frem til de gode, omforente gode løsningene for de som hadde gitt meg tillit og for bedriften. Det var før jeg forstod at systemer, basert på så høy grad av standardisering og globale retningslinjer ikke har rom for arbeidstakermedvirkning. Det heter seg så fint at styringssystemer oversettes til norske forhold. I mange tilfeller tok ikke engang bedriften seg bryet med å bruke «Google translate» - retningslinjene skulle følges ikke diskuteres, enn si drøftes.

Det var verken vilje eller tid til å drøfte. Innføringen av systemene og mål var lagt opp med knappe tidsfrister eller «milestones» som «det nå heter på norsk». Milestones utløser bonuser og jo høyere opp i systemet, jo høyere beløp utløses om strategiene kommer på plass og målene blir nådd innenfor stramme tidsrammer. Et hvert spørsmål, utredning eller risikovurdering – strengt tatt arbeidstakers medvirkning – representerer en potensiell forsinkelse og tap av inntekt. Som ansattes representant blir du ikke bare rusk i bedriftens maskineri, men også en reell trussel for ledere som baserer sin fremtidige velferd på utløsning av fem, og kanskje også sekssifrede beløp. Jeg måtte fjernes!

Kampene og presset gjorde meg tidvis uendelig sliten og noen av dem var av en karakter som gjorde det umulig for meg å fungere i rollen som hovedverneombud, noe jeg sammen med klubbleder varslet bedriften om. Det

resulterte i møte der ledelsen ba meg sette ord på min opplevelse noe de igjen oversatte til «utilbørlig eller trakasserende adferd» fra ledere. Uvitende som jeg var svarte jeg; ja, dersom du mener det, så er det kanskje det – og med det satt de med et varsel om mobbing og trakassering som de så seg nødt til å gå videre med. Advokaten de ønsket for å vurdere sannheten i mine påstander arrangerer kurs med tittelen: «fra arbeidsmiljøarbeid til oppsigelse» - og det var nøyaktig den oppskriften de fulgte.

En granskning ble iverksatt. I henhold til norsk lov og regelverk burde mandatet vært utformet i arbeidsmiljøutvalget, men HR påberopte seg eierskapet til undersøkelsen og sørget for at gransker og ledelse, som for øvrig var part i konflikten, ensidig definerte hva som skulle under lupen og hvem som skulle opplyse saken. Jeg forsto raskt at jeg nå var fritt vilt. Prosessen fulgte på ingen måte vår rettsstats kontradiktoriske rettsprinsipp, men som hekseprosesser flest, det inkvisitoriske prinsipp. Granskeren som ble satt til å opplyse saken, ble senere innleid av AS Norske Shell, for å prosedere oppsigelsen av meg. Jeg var gjort fullstendig rettsløs.

For å gjøre en lang historie kort, så mente AS Norske Shell, at oppsigelsen skyldes mislighold av arbeidskontrakten. Like fullt ligger granskningsrapporten ved som et bevis i saken mot meg. Ikke bare granskningsrapporten, men også overvåkingsbilder av min private eiendom i perioden jeg var sykemeldt grunnet situasjonen på Nyhamna lå noen i buskene og fotograferte mine bevegelser. (Skammelig oppførsel fra en bedriftsledelse med bla slagord: respekt for mennesker.)

Forsøkene på å undergrave meg og min integritet har vært uendelig mange og jeg vet de vil bli flere. Det følger med det å varsle. Jeg er ikke den første, men la meg håpe jeg blir en av de siste som må leve med det. Kjære styremedlemmer av Zola, publikum og venner: Denne prisen vil gjøre meg bedre rustet til å tåle angrepene, selv om jeg også må få dele æren av den med flere.

Ja, kampene for ansattes demokratiske rettigheter i AS Norske Shell, ble mange, men jeg kjempet dem ikke alene. Jeg har hatt og har gode forbundsfeller som jeg må dele æren med i dag. «Don't shoot the pianoplayer» - er et kjent uttrykk – jeg målbar kritikken vi stod sammen om, men jeg var den som ble rammet av skuddene. Skuddene rammet hardt, men dere var der for meg når sårene skulle leges. Takk til dere alle. Jeg lar være å nevne dere med navn siden mange av dere fremdeles jobber i Shell, og jeg vet dere frykter represalier. Jeg må også få berømme mitt forbund SAFE, og forbundsleder Hilde-Marit og nestlederne Roy Erling Furre og Roy Aleksandersen: dere ser hva som har skjedd og skjer i Shell, og med meg som person. Dere har kløkt og integritet nok til å ta kampen mot uvesenet som er i ferd med å gjøre vårt demokratiske arbeidsliv så uendelig mye mer autoritært. Også Owe Ingemann Walterzøe, må nevnes, i likhet med Hilde-Marit, har du kjempet med hodet og hjertet, Frederic Hauge, du har vist at du er en miljøkriger med stor

rettferdighetssans og har sett at utenlandske HR systemer truer sikkerheten og miljøet, Takk til deg og dere alle!

Arbeidstakermedvirkning er selve fundamentet i lov- og HMS regelverket. Uten arbeidstakermedvirkning har ikke bedriften et fungerende HMS-system, og det øker risikoen for hendelser og storulykker. At bedriften utsatte ansatte for Benzen-eksponering uten å merke områdene så de ansatte kunne ta sine forholdsregler gjennom bruk av verneutstyr, er ett av flere eksempler på et svakt HMS-system. At bedriften manglet en systematisk kjemikaliekartlegging et annet. Daglig utsatte ansatte seg for farer ved ikke å benytte tilstrekkelig verneutstyr. Eksponering for Benzen øker risikoen for kreft og vi stilte krav om at ansatte som var eksponert ble registrert og fulgt opp. Kravet er til dags dato ikke imøtekommet av bedriften. Det betyr at kampen ikke er over. Mine kamerater og jeg kunne ha valgt å se en annen vei, latt være å ta kampen. Men kjære alle sammen: Styrings- og ledelsesmodeller, utviklet i en kultur med andre arbeidslivstradisjoner enn våre, vil utfordre vårt bedriftsdemokrati. Medbestemmelsesbarometeret, en representativ undersøkelse blant norske arbeidstakere, viser at 45 prosent av oss mener at norsk arbeidsliv utvikler seg i en mer autoritær retning. Vi må ikke snu oss vekk, og slippe likegyldigheten til, for likegyldigheten vil til slutt ramme oss alle.

«likegyldighet» er menneskehetens verste fiende, akkurat slik Martin Niemöller, advarer mot:

Først tok de jødene,
men jeg brydde meg ikke
for jeg var ikke jøde.
Deretter tok de kommunistene,
men jeg brydde meg ikke
for jeg var ikke kommunist.
Så tok de fagforeningsfolkene,
men jeg brydde meg ikke
for jeg var ikke fagforeningsmann.
Til slutt tok de meg,
men da var det ingen igjen
til å bry seg.

Et gammelt ordtak er:

Fortell meg hvem dine venner er, så skal jeg fortelle deg hvem du er.? En toppleder omringet av et HR og leder team som ikke respekterer loven, den lovpålagte og lovlig valgte værenetjeneste er ingen god leder.

Hvem er du som var Hovedverneombud, og som gjorde alt feil spør mange? Heretter vil jeg og svare: Spør de som tildelte meg Zola prisen, og spør de som kom og støttet meg 18.Januar 2017 i Nobelinstituttets festsal, for de er mine venner.

Jeg vil igjen takk for prisen og takke de som har støttet meg i denne skjulte tunge kampen som har kostet meg helse, familie og ufattelige lidelser.

Tidligere i talen til prisvinner sa Petter Mejlænder:
Runar, du er ennå ikke i mål. Kanskje har du bare så vidt begynt på den viktige jobben du har påtatt deg.

Svaret til det er at:
Ja det stemmer, det er nå det starter!

Takk for oppmerksomheten.