



**STORE NORSKE SPITSBERGEN KULLKOMPANI OG
SAMFUNNSANSVAR - INSTITUSJONALISERT PRAKSIS
ELLER STRATEGISK UTVIKLINGSARBEID**

EN CASE STUDIE AV HVORDAN STORE NORSKE
SPITSBERGEN KULLKOMPANI FORVALTER
SAMFUNNSANSVAR

Morten Tomter

*Masteroppgave i STV-6901 Ledelse og Organisasjonsvitenskap
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Universitetet i Tromsø
Våren 2008*

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING	4
1.1 INNLEDNING	4
1.2 PROBLEMSTILLING	6
2. ANVENDT TEORI	8
2.1 DET RASJONELLE PERSPEKTIVET	8
2.2 DET NATURLIGE PERSPEKTIVET	8
2.3 SAMFUNNSANSVAR	9
3. METODE	13
3.1 VALG AV METODE	13
3.2 SEKUNDÆRKILDER	14
3.3 PRIMÆRKILDER	15
4. FUNN.....	17
4.1 STORE NORSKE SPITSBERGEN KULLKOMPANI AS.....	17
4.2 BERGVERKSORDNINGEN FOR SVALBARD	20
4.3 GRUVESAMFUNNET	22
4.4 FAMILIESAMFUNNET	29
4.5 EN MAKTFAKTOR I ARKTISK FORSKNING OG UTVIKLINGSARBEID	32
4.6 OPPSUMMERING	34
5. ANALYSE.....	36
5.1 ØKONOMI.....	37
5.2 JURIDISKE FORHOLD	39
5.3 SAMFUNNSANSVAR UTOVER LOVER OG REGLER.....	41
5.4 FRIVILLIG ENGASJEMENT	43
5.5 OMFANGET AV SAMFUNNSANSVAR	44
5.6 OPPSUMMERING	45
6. KONKLUSJON.....	47
7. LITTERATURLISTE.....	49
8. VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE	51

Forord

Jeg, en person i godt voksen alder fant ut at det var på tide å utvide og fornye kunnskap fra tidligere studier. En følelse av at den 20 år gamle krigsskoleeksamen var gått ut på dato, skapte den motivasjonen som skulle til for å starte opp med det erfaringsbaserte masterstudiet i ledelse og organisasjonsvitenskap.

Måten Universitetet i Tromsø har tilnærmet seg dette fagfeltet på er så totalt annerledes enn det jeg har vært vant til fra utdanning og tjeneste i Hæren. Det som har fasinert meg mest er hvordan organisasjoner bruker tid og penger på å skape seg et godt omdømme for deretter å bruke ressurser på å kommunisere dette omdømmet. Det som videre har interessert meg er hvordan en del av denne omdømme byggingen er rettet inn mot å ta samfunnsansvar. Jeg bestemte meg ganske fort for at jeg ville skrive min masteroppgave om temaet organisasjoners samfunnsansvar.

Jeg har alltid vært interessert i polarhistorie og arktiske forhold. Gjennom media og bekjentskaper har jeg fått kunnskap om et selskap på Svalbard som for meg framstår som meget spesielt og unikt på mange områder. Selskapet jeg har valgt å studere i forhold til organisasjoners samfunnsansvar heter Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS. Selskapets kjernevirksomhet er produksjon av kull.

Jeg synes det er en glimrende ide å kombinere et for meg interessant tema med et studieobjekt som også interesserer meg. Derfor skal masteroppgaven handle om samfunnsansvar i Store Norske Spitsbergen Kulkompani A/S.

1. Innledning og problemstilling

1.1 Innledning

Samfunnsansvar eller Corporate Social Responsibility er en del av den virksomheten organisasjoner driver for å vedlikeholde eller bedre sitt omdømme som gode samfunnsaktører. Omdømme er i stor grad blitt avhengig av i hvilken grad organisasjonene forholder seg til lover og regler, samtidas normer og hvordan organisasjonene etterlever etablerte standarder for hvordan en tidsriktig organisasjon skal se ut. Videre er omdømmet avhengig av hvordan organisasjonene håndterer etiske spørsmål som miljø og arbeidsgiveransvar, samt om den følger institusjonaliserte normer og regler i dens omgivelser. Et godt omdømme er verdt sin vekt i gull og å inneha et høyt symbolsk omdømme kapital kan være en nødvendighet for en organisasjon for å overleve dersom den havner i konflikt med sine omgivelser.

Hensikten er å skaffe seg legitimitet. Parsons (1956) var den første som innså at organisasjoner ikke kan overleve bare ved å være effektive og dermed maksimere profitt. Organisasjoner må for å overleve søke legitimitet i omgivelsene, med dette mener han at organisasjoner for å bli akseptert må demonstrere at de lever opp til fundamentale etiske normer og verdier som eksisterer i omgivelsene.

Denne studien skal handle om hvordan Store Norske Spitsbergen Kulkompani A/S (Store Norske) i tidligere tider forvaltet samfunnsansvar og hvordan Store Norske forvalter samfunnsansvar i dag. Store Norske ser ut til å være et spesielt selskap, som henter kull i enorme mengder ut av permafrosten i det høy arktiske området på Svalbard. Som følge av beliggenheten måtte selskapet fra første dag ta spesielt ansvar overfor sine ansatte. Selskapet ble etablert under første verdenskrig i en periode da det var krise i norsk kullimport. I mellomkrigstida, da Norge fikk suvereniteten over Svalbard var Store Norske det norske politiske virkemiddelet for å hevde denne suvereniteten. Etter andre verdenskrig var norske myndigheter villig til å bruke store summer for å få selskapet på fote igjen etter ødeleggelsene under krigen. Igjen ble Store Norske brukt som virkemiddel for å forsvare Norges interesser på Svalbard, denne gangen i Kald Krig mot det mektige Sovjetunionen som hadde militærstrategiske interesser på Svalbard. I dag beskrives Store Norske som et arktisk

omstillingseventyr, der økonomiske underskudd og rolle som politisk virkemiddel for nasjonen er snudd til en moderne høyteknologisk bedrift som går med kjempeoverskudd og pøser penger inn i den norske statskassen.

Krefter i omgivelsene nærmest tvinger organisasjoner til å ta hensyn til sine lokalsamfunn og mange organisasjoner bruker store summer for å tilfredsstille omgivelsene som en forutsetning for å oppnå legitimitet.

Jeg registrerer at Store Norske også bruker ressurser på sine omgivelser og antar at selskapet er påvirket av institusjonaliserte krefter i lokal samfunnet og kanskje hos norske myndigheter.

Det er flere årsaker til at samfunnsansvar er et felt organisasjoner er blitt opptatt av de siste årene. Krav til høy avkastning og lave kostnader i en globalisert økonomi har fristet mange til å ta mindre hensyn til etiske normer, lover, regler, miljø og arbeidstakeres rettigheter. Som følge av dette har organisasjoner med stor legitimitet (som for eksempel miljøvernorganisasjoner) oppstått, som fungerer som vaktbikkjer overfor eventuelle grådige og kyniske forretningsinteresser.

Videre har noen episoder blant annet Enron skandalen, der bedriftens ledelse ble kjent skyldig i svindel med påfølgende store samfunnsmessige negative konsekvenser, fremstått som klare årsaker til økt fokus på organisasjoners samfunnsansvar.

Internasjonale og nasjonale politiske organer har autorisert konseptet med organisasjoners samfunnsansvar, og således kan det bli dyrt for organisasjoner å ikke ta hensyn til dette. Det har etablert seg oppfatninger og normer i omgivelsene om at organisasjoner skal opptre ansvarlige.

Når vi hører at organisasjoner kan bruke mer penger på å kommunisere sitt samfunnsengasjement enn de bruker på selve samfunnsengasjementet, forstår vi at det å utøve samfunnsansvar for en organisasjon har minst to sider. Det jeg finner interessant med organisasjoners samfunnsansvar er hvordan de klarer eller om de klarer å kombinere kravene fra omgivelsene med deres eget behov for utvikling og måloppnåelse. Eller for å si det på en annen måte, hvordan kombinere kravet om samfunnsansvar og sin egen strategiske utvikling av organisasjonen.

1.2 Problemstilling

Store Norske Spitsbergen Kullkompani AS (Store Norske) er en organisasjon som i tidligere tider var nødt til å ta samfunnsansvar på grunn av sin geografiske lokalisering på Svalbard. Siden arbeiderne var avskåret fra det organiserte Norge ved at farvannene rundt Svalbard var islagt store deler av året, måtte Store Norske sørge for blant annet, transport, forlegninger og boliger, matforsyninger og spisemesser, post, helsetjenester og velferdstjenester. I nyere tid har staten overtatt mange av de samfunnsrelaterte oppgavene som Store Norske måtte utføre tidligere. Fremdeles ser vi at Store Norske tar samfunnsansvar og selskapet framstår i dag med en image som en rundhåndet organisasjon som trår til med en hjelpende hånd i form av penger, ekspertise eller materiell der det trengs, enten det er en lokal forening som trenger pengestøtte, en student som trenger et studieobjekt eller det er Longyearbyen som må ryddes for søppel.

Image er nært knyttet til identitet og begrepene brukes ofte om hverandre. Forskjellen kan beskrives slik;

Identity fundamentally addresses "who we are", whereas image is concerned with either "how we perceive others" or "how we are perceived by others". (Schultz, Hatch og Larsen 2000, s 23)

Image kan beskrives som det umiddelbare førsteinntrykket av en vare, en person eller en organisasjon, mens identiteten er trekk ved et menneske som skiller det fra andre mennesker. Den er egendefinert og er utledet av spørsmål som hva jeg er, hva jeg ikke er, hvem jeg er og hva er det som skiller meg fra andre.

Barnet og Steward hevder at slik identitetsbehov også gjelder for organisasjoner. I organisasjonsteorien brukes organisasjonsidentitet som begrep på at organisasjoner har særtrekk som skiller dem fra andre organisasjoner.

Er det en riktig oppfatning at Store Norske er rundhåndet eller er den store viljen til å ta ansvar en arv fra tidligere tider da bedriften var nødt til å ta ansvar for lokalsamfunnet. Kan det også tenkes at dagens store vilje til samfunnsansvar er et ledd i en strategisk utvikling av bedriften, som innebærer at et bak en beslutning ligger en systematisk planleggingsprosess. En planleggingsprosess som inkluderer en analyse av behov, alternative løsninger eller strategier samt konkrete tiltaksplaner, eller er det en

kombinasjon av gammel arv og nye trender. Spørsmålene er mange og de leder fram til problemstillingen for denne studien.

Hvorfor og i hvilket omfang tar Store Norske Spitsbergen Kulkompani A/S samfunnsansvar

Det jeg søker å finne svar på i denne studien er om selskapets historie og dermed etablerte kulturer og praksiser er styrende for hvordan selskapet i dag forvalter samfunnsansvar. Kan det også være slik at selskapet er bevisst på sin historie og sin kultur og bruker institusjonaliserte praksiser innen samfunnsansvar som et strategisk virkemiddel i sin omdømmebygging. Institusjonalisert praksis er en måte å gjøre ting på som framstår som det selvfølgeligste og eneste riktige. Praksisen er etablert over lang tid og den blir tatt for gitt som det riktige uten at den er vitenskapelig dokumentert som riktig.

Med omfang mener jeg i hvilken størrelses orden i kroner er det selskapet bruker på samfunnsansvar eller samfunnsrelaterte tjenester og innenfor hvilke områder er det selskapet viser samfunnsansvar.

2. Anvendt teori

Jeg finner det mest hensiktsmessig å starte dette kapittelet med å definere organisasjoners samfunnsansvar i lys av de to mest sentrale teoriretningene i organisasjonsteorien. En teori er en grov forenkling av virkeligheten og postulerer regler eller regelmessigheter mellom begivenheter innenfor et bestemt saksområde. Vi kan si det slik at teoriene rydder og systematiserer virkeligheten.

Teoriene om organisasjoners samfunnsansvar bygger på de teoriretningene som finnes i den generelle organisasjonsteorien. De forskjellige bidragsyterne har hatt forskjellige perspektiver på sine teorier. Teoriene som forklarer organisasjoners samfunnsansvar bygger derfor på forskjellige syn eller teoriretninger på hvordan tolke eller forstå organisasjoner.

2.1 Det rasjonelle perspektivet

Den ene retningen har sin bakgrunn i det instrumentelt rasjonelle syn på organisasjoner. Denne retningen med viktige bidragsytere som Fredric Taylor, Henry Fayol og Max Weber har som karakteristiske trekk rasjonalitet som ligger i strukturer, regler og belønningsmekanismer. I dette perspektivet er måloppnåelse og profitt selve hensikten med organisasjonen og enhver beslutning er en nøye planlagt der valget er beste alternativ i forhold til måloppnåelse. Det vil være naturlig å anta at organisasjoner har et rasjonelt syn i retning økt fortjeneste som forklaring på hvorfor man eventuelt skal ta samfunnsansvar. Med et rasjonelt fokus vil det være logisk at omdømmebygging er et viktig mål for å ta samfunnsansvar.

2.2 Det naturlige perspektivet

Dette perspektivet har et helt annet syn på organisasjoners målsettinger enn det rasjonelle perspektivet. Bidragsytere som Elton Mayo og Philip Selznick mener at organisasjonenes mål er mange og komplekse, men at hovedmålet for en organisasjon er å overleve som organisasjon. Rasjonaliteten i dette perspektivet er strategisk og organisasjoner betraktes som institusjoner.

Denne retningen vil kunne forstås slik at samfunnsansvar i større eller mindre grad bygger på en egendefinert kraft eller som en forventning utenfra der organisasjonen har visse forpliktelser overfor samfunnet. Organisasjoner er med andre ord ansvarlig

overfor samfunnet ut over de tradisjonelle dimensjonene økonomiske- og juridiske forhold (Carol 1979: s.497). Denne tilnærmingen til organisasjoners samfunnsansvar har sin bakgrunn i gammel-institusjonell teori og ny-institusjonell teori. Det vil da være nærliggende å anta at denne teoriretningen vil være opptatt av organisasjonskultur og organisasjonens omgivelser.

2.3 Samfunnsansvar

Definisjoner på organisasjoners samfunnsansvar har utviklet seg gjennom flere tiår fra de tidligste konseptene på 1930 tallet fram til i dag. Jeg vil i det etterfølgende vise noen eksempler på forskjellige teoriretninger innen organisasjoners samfunnsansvar. Dette er teori retninger som klart viser forfatterens forskjellige grunnleggende syn eller perspektiv på organisasjoner og som beskriver svært forskjellige meninger om hva organisasjoners samfunnsansvar er. Milton Friedman hevdet at organisasjoners eneste motiv for å ta samfunnsansvar var profitt. Friedmans forståelse var en kritikk av blant annet Keith Davis, som var den første som foreslo at samfunnsansvar var handlinger utover de tradisjonelle økonomiske og tekniske interessene, mens Eels og Walton fulgte opp med å definere samfunnsansvar som de etiske retningslinjene i relasjonene mellom organisasjon og samfunn.

Av mer moderne studier har Røvik gjennom litteratur studier av samfunnsansvar gjort interessante funn

Et hovedfunn er at i om lag 2/3 av disse arbeidene er man i hovedsak opptatt av å evaluere de finansielle og økonomiske effektene som organisasjoner oppnår ved å innføre ulike versjoner av CSR. (Røvik 2007: s. 204)

Her pekes det på at organisasjoners samfunnsansvar er en kobling mellom organisasjonsinteresser og samfunnsinteresser. Organisasjoner som utviser samfunnsansvar kan styrke sin konkurranseposisjon gjennom utøvelse av samfunnsansvar.

Røvik sier videre om samfunnsansvar

Kravet er at organisasjoners samfunnsansvar (Corporate Social Responsibility, CSR) skal gjøres gjeldende overfor mange grupper og hensyn, og særlig i forhold til natur og miljø, arbeidstakere og deres rettigheter, samt de lokalsamfunn virksomheten befinner seg i. (Røvik 2007: s. 203)

Som vi ser har organisasjoners samfunnsansvar blitt definert og omtalt på forskjellige måter avhengig av hvilket perspektiv en ser fenomenet fra, men det er noen begreper eller aktiviteter som går igjen i definisjonene og det er økonomiske aktiviteter, juridiske aktiviteter og frivillige aktiviteter.

Carrol har på bakgrunn av de forskjellige definisjonene og oppfatningene kommet fram til en definisjon av organisasjoners samfunnsansvar som tre ulike dimensjoner. Den første dimensjonen forklarer samfunnsansvaret sin natur, det vil si hvordan fenomenet kommer til uttrykk.

The social responsibility of business encompasses the economic, legal, ethical, and discretionary expectations that society has of organizations at a given point of time. (Carrol: s.500)

Det er ikke nok å si hva samfunnsansvar er, vi må også identifisere årsakene bundet til de ovennevnte forventningene økonomisk, juridisk, etisk og frivillig ansvar. Da er vi inne i den andre dimensjonen. I følge Carrol er årsakene ikke statiske men varierer med type organisasjon og hva som er viktig i tida. Undersøkelser viste at generelle årsaker er at organisasjoner tar samfunnsansvar dersom det er samsvar mellom samfunnets behov og organisasjonens behov, det er videre avhengig av omfanget og alvorligheten i det samfunnsmessige behov, for det tredje tar organisasjoner samfunnsansvar for å oppnå legitimitet i omgivelsene og til slutt tar organisasjoner samfunnsansvar dersom de utsettes for press fra myndighetene.

Med omgivelser i denne sammenheng forstås de tekniske omgivelsene som representerer alle sider ved omgivelsene som er relevant for målsetting og mål, slik som arbeidskraft, ressurser, konkurrenter, markeder og effektive arbeidsmetoder. Begrepet omfatter også de institusjonelle omgivelsene som er formet av rammer og

regler og generelle "beliefsystems". De institusjonelle omgivelsene virker også gjennom normer og uskrevne regler.

En tredje dimensjon som er nødvendig å identifisere for å forstå organisasjoners samfunnsansvar er hvilken strategi eller filosofi organisasjoner bruker for å i møte komme press fra omgivelsene. For å identifisere dette ser en etter mekanismer, prosedyrer, arrangementer og adferdsmønstre som forteller om organisasjonen har kapasitet til å respondere på press. Ian Wilson med flere har identifisert mulige strategier, generelle strategier er tilbaketrekning, forsvar, imøtekommenhet og en strategi som kan kalles problemløsningsstrategi.

Når det gjelder villighet og omfang av samfunnsansvar vil organisasjoners økonomiske situasjon påvirke mulighetene for at organisasjoner tar samfunnsansvar (Campbell 2007: s. 962). Svak økonomi vil redusere omfanget av samfunnsansvar, mens sterke statlige reguleringer, kollektive selvpålagte reguleringer, utfordringer fra uavhengige organisasjoner og institusjonelle omgivelser vil øke omfanget av organisasjoners samfunnsansvar.

For å forstå organisasjoners samfunnsansvar må en se handlingene, årsakene og handlingsstrategiene i sammenheng. Da framkommer et resultat som integrerer økonomiske forhold inn i en samfunnsmessig ramme. Videre plasserer det etiske og frivillige forventninger i en rasjonell økonomisk og juridisk ramme. En komplett forståelse av samfunnsansvar innebærer at vi må studere organisasjonen både i et instrumentelt rasjonelt perspektiv og i et naturlig perspektiv.

På bakgrunn av ovennevnte definisjon på samfunnsansvar antar jeg at Store Norskes samfunnsengasjement har flere forklaringsvariabler. Jeg tror på bakgrunn av ovennevnte teori og de fire årsaksforhold (Carrol 1979: s. 500) at selskapets samfunnsmessige engasjement har til hensikt å styrke bedriftens økonomi og skape profitt, sikre selskapets legitimitet gjennom å opptre slik samfunnet forventer at de skal opptre, det vil si følge normer, regler og lover, utøver god etikk ved å oppfylle samfunnsmessig ansvar utover det lover og regler foreskriver, og til slutt frivillig eller tilfeldig engasjement som ikke kan relateres til økonomisk gevinst.

Jeg forventer dermed at i perioder med økonomisk overskudd vil omfanget av samfunnsansvar øke, videre at statlig styring og påvirkning vil øke omfanget og at Store Norske sin sterke posisjon på Svalbard vil skape forventninger til selskapet fra omgivelsene.

3. Metode

Samfunnsvitenskapelig metode er en samlebetegnelse for flere fremgangsmåter vi kan velge å arbeide etter når vi skal produsere kunnskap om samfunnet eller et fenomen i samfunnet. Mer generelt kan vi si at metode er læren om de fremgangsmåter, vi kan benytte når vi skal samle inn, bearbeide og sammenfatte opplysninger slik at resultatet blir kunnskap. Metodelæren er normativ det vil si at den angir retningslinjer for hvordan jeg bør gå fram.

I dette kapittelet gjøres det rede for hvilken metode som er brukt for å løse oppgavens problemstilling. Her vil jeg også beskrive framgangsmåte ved datainnhenting og forklare valg og bruk av data.

3.1 Valg av metode

Problemstillingen i dette studiet er av deskriptiv art, hvor poenget er å komme fram til en forståelse av et fenomen. Dette gjør det relevant å benytte kvalitativ metode. Da dette også er en studie av et spesielt fenomen i en organisasjon, som er samfunnsansvar i Store Norske Spitsbergen Kullkompani, finner jeg det riktig å bruke casestudiemodellen.

Casestudiemodeller er særlig udbredte når det gjelder undersøgelser af sociale delsystemer: institutioner og organisationer. (Andersen 2005: s. 112)

Det sentrale her er at studien er ikke-eksperimentell og at den kun omhandler et fenomen.

Videre er begrunnelsen for å velge casestudiet at jeg håndplukker informasjon og data i forhold til hva som er formålet med studien og studiens problemstilling. Dette for å kunne beskrive, forstå og forklare det jeg studerer.

Ulempen med å bruke denne metoden er at den forståelsen av det fenomenet jeg studerer ikke kan la seg overføre til andre lignende tilfeller, fordi konteksten fenomenet opptrer i er unik for denne organisasjonen. Metoden kan imidlertid etablere kunnskap og forståelse for hvordan samfunnsansvar generelt etableres og vedlikeholdes.

Da dette studiet omhandler fenomenet samfunnsansvar i Store Norske i et historisk perspektiv er det viktig å poengtere overfor leseren at studien i hovedsak er en litteraturstudie

3.2 Sekundærkilder

Det vesentligste av mitt arbeid med innsamling av data stammer fra sekundærkilder. For å fange opp de historiske røttene i forhold til bedriftens samfunnsansvar, var jeg nødt til å søke i historiebøkene. De detaljerte fortellingene fra selskapets historie er skrevet eller betalt av Store Norske. Dermed lå det en fare i denne litteraturen at den også er skrevet på selskapets premisser. Jeg fikk derfor benytte Norsk Polar Institutt sitt bibliotek i Tromsø og fant etter hvert litteratur skrevet av mer objektive forfattere. Videre har jeg i stor grad benyttet meg av Svalbardpostens nett arkiv og funnet flere artikler om Store Norske og samfunnsansvar. Her fant jeg også flere interessante artikler som veldig godt beskriver virkningene av det samfunnsansvar som Store Norske tok i tidsperioden før staten tok over samfunnsansvaret i Longyearbyen. Store Norske sin bedriftsavis som ligger på internett har også bidratt til supplerende informasjon om Store Norske sitt samfunnsansvar.

Som nevnt tidligere har jeg selektert informasjon og plukket ut det som er mest hensiktsmessig i forhold til problemstillingen. Det finnes ufattelig mye litteratur om gruvedriften på Svalbard og det finnes ufattelig mye litteratur om Svalbard. Litteratur om Store Norske sitt samfunnsansvar finnes ikke, men gjemt inne i den generelle litteraturen fant jeg et og annet avsnitt om samfunnsansvar, ofte som et ubetydelig del-emne for å beskrive noe annet. Slike utvalg har jeg plukket ut og brukt i neste kapittel om funn.

Svalbardposten gav meg mange nyttige funn. Her måtte også utvalgene letes opp inne i generelle nyhetsartikler. Svalbardposten har i de artikler jeg har undersøkt aldri brukt begrepet samfunnsansvar i sine artikler om Store Norske, men har beskrevet begivenheter i lokalsamfunnet som med mine øyne har vært hensiktsmessig informasjon i forhold til studiens problemstilling.

3.3 Primærkilder

Jeg har flere Store Norske arbeidstakere og tidligere arbeidstakere i mitt nærområde. Noen av disse menneskene har jeg gjort ustrukturerte intervjuer med. Jeg tenkte igjennom hva jeg ønsket samtalen skulle dreie seg om og på bakgrunn av dette stilte jeg noen svært generelle spørsmål som hadde til hensikt å få samtalen i gang. Vedlagt ligger intervju guiden eller samtaleguiden. Samtalene bidro til viktig forståelse av den interne kulturen og tenkemåten i selskapet, samtidig opplevde jeg å kjenne igjen situasjoner beskrevet i den offisielle litteraturen.

Under følger en kort oversikt over informantene, presentert på en slik måte at de beholder sin anonymitet.

Informant 1: Mann 86 år, var gruvearbeider i Longyearbyen i 3 år på 1950 tallet. Samtalen ble gjennomført i mannens hjem i Målselv.

Informant 2: Mann 62 år, var gruvearbeider i Longyearbyen i 5 år på 1970 tallet. Samtalen ble gjennomført i mannens hjem i Målselv.

Informant 3: Kvinne 55 år, er mor til gruvearbeider i Svea-Nord. Samtalen ble gjennomført i Målselv.

Informant 4: Mann i 50 årene, tilsatt på personalavdelingen i Store Norske. Samtalen ble gjennomført gjennom telefon og i Longyearbyen.

Informant 5: Mann i 60 årene, jobber i transport sektoren i Longyearbyen. Samtalen ble gjennomført i Longyearbyen.

Informant 6: Kvinne i 60 årene, jobber i turistbransjen i Longyearbyen. Samtalen ble gjennomført i Longyearbyen.

I februar 2008 tilbrakte jeg ei knapp uke i Longyearbyen og fikk verdifulle samtaler med noen av innbyggerne, både Store Norske ansatte og andre. Dessuten fikk jeg kjenne pulsen på Longyearbyen som kan beskrives som en del av den kvalitative metoden som kalles observasjon. Jeg vandret rundt i Longyearbyen, Lompen senteret,

biblioteket, museet, kafeene, pubbene og snakket uformelt med folk. I tillegg var jeg ivrig observatør, av livet i Longyearbyen. Jeg deltok også i forskjellige aktiviteter blant annet forberedelser og deltakelse på helge tur med snøskuter. Videre var det interessant å se Store Norske sine kontorlokaler der ledelse og administrasjon holder til. Jeg antar at den ovennevnte beskrevne aktivitet kan karakteriseres som deltakende observasjon, der hensikten primært er å få bred innsikt og helhetsforståelse (Halvorsen 2003: s. 85).

Informantene er også valgt gjennom et strategisk utvalg, men det er også praktiske og realistisk gjennomførbare føringer som ligger bak utvalget. Jeg har vært opptatt av kvaliteten på informasjonen, var heldig og fikk samtaler med gruvearbeidere fra tre forskjellige tidsepoker samt en representant fra personalavdelingen i Store Norske.

4. Funn

Jeg valgte å dele mine rådata om Store Norske sitt samfunnsansvar inn i 3 tidsperioder. Den første perioden gikk fra grunnleggelsen av selskapet i 1916 og fram til andre verdenskrig. Perioden bar preg av etablering, utbygginger, ulykker og arbeidskonflikter. Krigen dannet et skille i selskapets historie fordi gruvesamfunnet ble evakuert og kullproduksjonen ble stoppet. Samfunnet måtte bygges fra grunnen av etter krigen, og innledet en ny periode hvor det var viktig for den norske staten å ha en stor og solid aktør på Svalbard, der subsidier og samfunnsbygging var viktige ingredienser i statens støtte av Store Norske. Siste periode startet med det såkalte arktiske omstillingseventyret, der selskapet økonomisk sett blir overlatt til seg selv og markedskreftene.

Etter hvert som rådata ble samlet i de nevnte tidsepoker begynte jeg å se trender i spesielle retninger på tvers av tidsepokene. Disse retningene eller temaene blir dermed bestemmende for den videre beskrivelse av funn. Temaene basert på observerte trender er Bergverksordningen for Svalbard, utviklingen av gruvesamfunnet, utviklingen av familiesamfunnet og Store Norske som maktfaktor i arktisk forskning og utviklingsarbeid. Men først en kort presentasjon av selskapet.

4.1 Store Norske Spitsbergen Kullkompani AS

For at leseren skal få en helhetlig forståelse av oppgaven, ser jeg det som nødvendig å beskrive Store Norske i korte trekk, fra opprettelsen i 1916 til dagens moderne og suksessfulle kull produsent.

Historie

Store Norske Spitsbergen Kullkompani A/S ble stiftet i 1916. Bakgrunnen for stiftelsen var bekymring for at norske kullforsyninger skulle opphøre som følge av den tyske ubåt krigføringen under første verdenskrig. Ubåtene blokkerte og senket skip i skipsleia mellom Norge og England. Det var Norges Statsbaner som tok det første initiativ for å søke nye kullfelter. Rådet statsbanene fikk fra fagmiljøet var å ta kontakt med amerikanerne som var etablert på Spitsbergen, da disse var interessert i å avhende sin virksomhet. Dette også som følge av første verdenskrig. Amerikanerne fikk store problemer med å følge opp kullfeltene på Svalbard også på grunn av de tyske ubåtene.

Selskapet overtok driften etter det amerikanske selskapet Arctic Coal Company. Kjøperne bestod av flere tunge norske nærlingslivsinteresser, blant annet flere norske banker.

Store Norske kunne vise til positive økonomiske resultater de første årene, men en kullstøveksplasjon i 1920 som drepte 26 gruvearbeidere, ødela gruve 1 og førte til driftsstans i lang tid, førte bedriften ut i store økonomiske vansker. I deler av mellomkrigstiden fikk selskapet betydelig økonomisk støtte fra staten samtidig som bedriftens totale samfunnsrelaterte engasjement økte. Dette fordi Norge som takk for innsatsen under første verdenskrig fikk suvereniteten over Svalbard. For å sikre denne suvereniteten var det viktig for Norge å ha stabil virksomhet på Svalbard.

Under andre verdenskrig ble store deler av Longyearbyen og infrastrukturen i kulldriften ødelagt av tyskerne. Under et kraftig angrep av de tyske slagskipene Scanhorst og Tirpitz støttet av flere destroyere og en landgangsstyrke ble hele byen satt i brann. Staten måtte igjen inn med stor økonomisk støtte i gjennomoppbyggingen. Grunnen til statens engasjement for å sikre Store Norske kan vi lese på bedriftens egen hjemmeside

Store Norske har vært et viktig virkemiddel i norsk Svalbard-politikk, og myndighetene har alltid vurdert Store Norskes virksomhet i et videre perspektiv enn det reinte bedriftsøkonomiske. (www.snsk.no)

Det som det refereres til ovenfor er det faktum at verden ble delt inn i to innflytelses sfærer etter andre verdenskrig, der Svalbard med sin beliggenhet framstod som strategisk viktig for begge parter i et etterretning og gjensidig avskrekkings arbeid. Arbeidsplassene tilknyttet Store Norske bidro til stabil og helårig sysselsetting og bosetning på Svalbard, noe som har vært i norske myndigheters interesse. Dette var en nødvendighet gjennom hele etterkrigstida for å demme opp for den sovjetiske aktiviteten og kunne hevde norske interesser over øygruppa.

Endringene

På 1970 tallet kom det til krise i kulldrifta på grunn av dårlige priser og prioritet omkring oljeutvinning i Nordsjøen. Store Norske var nær ved å gå konkurs, men det var viktigere enn noensinne å ha et stabilt nærvær på øygruppa. Staten gikk dermed

inn og overtok 99 % av aksjene i selskapet. Med staten som eier var det ikke lenger akseptabelt å beholde Longyearbyen som Company Town, dermed ble en storstilt utbygging av Longyearbyen som familiesamfunn iverksatt.

På 1980 tallet ble det igjen krise i kulldrifta og staten måtte pøse inn 100 millioner kroner årlig for å holde det hele i gang. Det oppstod dermed et politisk krav om å finne andre og alternative næringer til Svalbardsamfunnet. Etter hvert ble det bestemt at samfunnet skulle stå på 3 pilarer, forskning, turisme og kulldrift. Det siste ble videreført som følge av at ekstremt gode kullforekomster og utvinningsforhold ble avdekket i Svea. Fra 2002 har Store Norske vært helt uten subsidier og har etter hvert klart å drive med overskudd.

Denne overgangen var mulig fordi bedriften gjennomgikk en omfattende reorganisering. Fra politisk hold kom det etter hvert krav om at gruvedriften skulle rendyrkes gjennom et Stortingsvedtak i 1987. Som en konsekvens av dette ble det i 1989 opprettet to datterselskap; Svalbard Samfunnsdrift A/S (SSD) og Svalbard Næringsutvikling A/S (SNU). I tillegg ble Spitsbergen Travel A/S (SpiTra) etablert som eget selskap.

I 1993 ble datterselskapene solgt og i 1997 ble også SpiTra solgt. Bedriftens betydelige boligmasse ble overført til en egen boligstiftelse (SNB), og man står nå tilbake med en slankere bedrift som for fremtiden skal konsentrere seg kun om gruvedrift.

Svea-Nord

Utover 1990 tallet ble det fra politisk hold vurdert om man burde fortsette å holde liv i et kronisk underskuddsselskap som Store Norske var. Store krefter var i sving for å legge ned bedriften. Det som sannsynlig vis reddet selskapet var nye funn av kull i Svea-Nord. Disse funnene var oppsiktsvekkende fordi kull høyden var usedvanlig høy, i gjennomsnitt 5 m. Dette gjorde det mulig å drive kulldrift på en helt annen måte enn før. Som følge av dette besluttet Stortinget at det skulle drives kull utvinning i Svea-Nord. For at driften skulle bli lønnsom måtte omfanget økes betraktelig fra de om lag 400 000 tonn som var normen. Utvinningen økte i takt med innføring av moderne teknologi. I dag kan vi lese på bedriftens hjemmesider at utvinningen i 2007 passerte 4 000 000 tonn kull.

4.2 Bergverksordningen for Svalbard

Utformingen av Svalbardtraktaten kom det til enighet om i Versailles i forbindelse med fredsoppgjøret etter Første Verdenskrig. Under de samme forhandlinger ble det stilt en forutsetning for å sette traktaten ut i livet. Det var at Norge skulle utarbeide en bergverksordning for Svalbard. Det tok Norge fem år å lage denne traktaten og det var først etter at alle landene som var med på å utforme Svalbardtraktaten også hadde godkjent bergverksordningen at Norge kunne erklære Svalbard som en del av Norge.. Det ligger ikke til denne studien å inngå noen dyp analyse av Bergverksordningen for Svalbard. Jeg vil i fortsetningen bare presentere de sider ved ordningen som har direkte relevans til denne studiens problemstilling.

Sjette kapittel om Bergverksordningen på Svalbard handler om arbeidervern. Her er også nedfelt en rekke andre bestemmelser om arbeidernes rettigheter

Arbeidsgiveren er forpliktet til å skaffe sine arbeidere sundt og forsvarlig husrom og i den utstrekning forholdene tillater det å sørge for sanitære innretninger.

Departementet kan også, når behov foreligger, pålegge arbeidsgiveren å holde forsamlingslokale og en passende samling av bøker i et sprog som arbeiderne forstår. (Orheim 2007: s.105)

Bestemmelsene satte klare føringer på arbeidsgiver i forhold til arbeidernes rettigheter, men der er også bestemmelser av mer sikkerhetsmessig og beredskapsmessig karakter

Departementet kan pålegge arbeidsgiveren å holde et for øiemedet tjenlig sykehus med isolasjonslokale og fornødent utstyr og betjening, (Orheim 2007: s. 106)

Utover i kapittelet kan vi lese at arbeidsgiver er forpliktet til å holde lager ved anlegget som inneholder proviant, klær og andre livsnødvendigheter for ett år. Det er også bestemmelser om at beredskapslagrene skal spres på forskjellige depoter av sikkerhetshensyn.

En spesiell interessant sak er at Bergverksordningen pålegger selskapet å gi tilbake eventuelt overskudd av handel med arbeiderne. Dette skal gjøres på en slik måte at

pengene skal brukes til fellesskapets beste. Hva pengene skal brukes til avgjøres av arbeidsgiver og arbeiderforening i lag.

Denne bestemmelsen i bergverksordningen har endret seg i takt med samfunnsutviklingen og framstår i dag som ordningen med ”korkpengene”. Overskuddet av spritsalget gjennom ”Nordpolet” i Longyearbyen danner grunnlaget for korkpengene. En gang i året kan lag og foreninger i Longyearbyen søke midler fra korkpengefondet. Søknadene vurderes av Lokalstyret som er det folkevalgte organet på Svalbard og kan sammenlignes med et kommunestyre.

I paragraf 29 i bergverksordningen går det fram at våpen, ammunisjon, sprengstoff, alkohol og bedøvende midler kan innføres under fornøden hensyntagen til behovet. At denne paragrafen ble fulgt forstår vi av historien om gruvearbeideren på midten av 1920 tallet som oppsøkte legen for en påstått kraftig forkjølelse. Han hevdet at den beste medisinen for å få han i arbeid igjen var sprit. Verkslegen som måtte følge bestemmelsene gav han noen få gram sprit og sendte han på dør. Gruvearbeideren hevdet at dette var direktør Bay sitt verk og i frustrasjon og sinne over den strenge spritrasjoneringsen selv i medisinsk øyemed sa han opp stillingen og returnerte til fastlandet.

Det hevdes at det var grunnleggeren Longyear som innførte den strenge spritrasjoneringsen, som følge av sitt personlige kristne livssyn. Store Norske har i alle fall siden overtakelsen opprettholdt den strenge rasjoneringsen. Det var gruveselskapet som inntil staten overtok ”Nordpolet” på 1980 tallet hadde full kontroll med all alkohol forvaltning på Svalbard. Rasjoneringsen har de fleste funnet seg i fordi folk flest reiste til Svalbard for å jobbe og legge seg opp penger. I dette spesielle lukkede miljøet var det arbeidsgiveren som bestemte det meste og av hensyn til sikkerheten for samfunnet og for den enkeltes helse fant gruveledelsen det tvingende nødvendig å ha knallharde regler i forhold til alkoholforbruk.

Min informant som var gruvearbeider på 1970 tallet fortalte at selv om det var rasjoneringsen på alkohol, var det allikevel alltid nok til et moderat og normalt forbruk.

Selv etter at staten tok over samfunnsoppgavene i Longyearbyen på 1980 tallet finner vi igjen restriksjonene bergverksordningen gir i forhold til alkohol. I dag foregår

rasjoneringen ved at hver innbygger i Longyearbyen får utdelt et rasjoneringskort hvert år. For hver gang det handles på ”Nordpolet”, markeres det med hull i rasjoneringskortet.

Utover 1930 tallet ble sykehuset for lite, særlig på sommeren fordi syke og skadde fiskere kom inn til Longyearbyen. Norske myndigheter påla Store Norske å bygge nytt og større sykehus for å imøtekomme det økte behovet. Selskapet motsatte seg dette kravet og hevdet at fiskere ikke var deres anliggende. I forhandlingene som fulgte kom det etter hvert til enighet om en deling av utgiftene mellom Store Norske og staten. Finansieringen var klar i 1939, men sykehuset ble ikke bygd fordi Store Norske prioriterte kullproduksjon i en situasjon der alt lå an til at krig skulle bryte ut, med påfølgende stor etterspørsel etter kull.

4.3 Gruvesamfunnet

Som tidligere omtalt ble Store Norske stiftet i 1916 og selskapet hadde en god periode de første årene fram til den tragiske gruveksplosjonen i gruve 1 i 1920.

Livet på Svabard den første tida var preget av hardt arbeid, usikre forsyninger, ulykker og arbeidskonflikter. Store Norske overtok den infrastruktur i gruvesamfunnet som amerikanerne hadde etterlatt. Den første bygningen som Store Norske oppførte var sykehus, med sykerom, operasjonsrom, apotek, laboratorium og legekontor. Amerikanerne hadde også etterlatt seg noen få familieboliger, disse ble fort bosatt av formenn med deres familier.

Allerede høsten 1916 ble kinoen åpnet til stor fornøyelse for hele selskapet. Alle inklusive kvinner og barn møtte opp til alle forestillingene.

Allerede i oktober 1916 ble den første arbeiderforeningen dannet under navnet ”Longyear City Lokale Samorganisation”. Etter utskifting av gruvemannskaper sommeren 1917 kom det ganske fort til en streik. Ingen visste eller vet hva som var årsaken til streiken, men en av streikelederne fortalte noen år senere at meningen var ”å slå et slag på et sted, hvor det ikke var noe politi”. Forsøket mislykkes fordi lederne i selskapet var for ”bestemte”. Senere samme sommer la arbeiderne ned arbeidet i protest mot blant annet lønnsnivået. De streikende arbeiderne holdt en amper tone og dynamitt som de hadde stjålet ble satt av rundt omkring i byen for å skremme ledelsen.

Norske myndigheter fant situasjonen så truende at de bestemte seg for å sende et marinefartøy til Longyear City. Marinens oppgaver var å verne gruveledelse og selskapets verdier. Arbeiderne kom ikke til enighet med ledelsen og direktør Bay besluttet å sende hele arbeidsstyrken tilbake til fastlandet under militær eskorte.

En del av uroen i arbeidsstyrken som ved flere anledninger førte til arbeidsnedleggelse og streik var misnøye med maten. Provianten var rasjonert etter samme måte som feltrasjoner i det militære. Dette ble knapt for mange og i tillegg var kosten ensidig. Fra en meny liste over en måned går det fram at havregrøt, brød, smør, mysost og kaffe var kosten hver dag til frokost og kveldsmat. Andre konflikter dreide seg om lønn og overtidarbeid. Stadig vekk fremmet arbeiderne slike krav og etter hvert fikk de også gjennomslag for kravene. Min informant som var gruvearbeider på 1950 tallet bekreftet det ensidige kostholdet. Mens gruvearbeideren fra 1970 tallet fortalte at maten alltid var sunn og velsmakende.

Et godt eksempel på hvordan Store Norske tok samfunnsansvar viser følgende eksempel. Selskapet arvet også en gravplass etter amerikanerne. Denne var i dårlig stand og det fantes ingen skikkelig opptegnelser på hvem som var gravlagt der. Ledelsen i Store Norske besluttet å anlegge en ny gravplass og denne stod ferdig høsten 1917. Samme høst døde to gruvearbeidere av sykdom og den nye gravplassen måtte tas i bruk for første gang

Begge blev som de første, begravet på Longyear City`s nye begravellesplass 25. august 1917 kl. 20. Direktør Karl Bay leste ritualen for begravelser efter salmeboken, (Westby 2003: s.104)

I oktober 1917 fikk selskapet et telegram fra gruvesamfunnet i Green Harbour som ligger ytterst i Isfjorden. Her gikk det fram at to gruvearbeidere var alvorlig skadet ved en eksplosjon. Vintersjefen gav straks ordre om at lege, diakon og en gruveingeniør skulle utruste en ekspedisjon og assistere Green Harbour. Det var storm og dårlige isforhold men ekspedisjonen dro allikevel av gårde og ankom Green Harbour som ligger om lag 50 km fra Longyear City etter flere dager med strabaser i stormen. Det endte godt med både ekspedisjon og pasienter og i selskapet sin dagbok 24. okt står følgende

Vore folk har gjort en god job for å hjelpe naboer i nøden, og pasientene fra Green Harbour er kommet under behandling av vor gode lege. (Westby 2003: s. 111)

Den første store tragedien for selskapet inntraff den 3. januar 1920, da en kullstøv eksplosjon i gruve 1 drepte 26 arbeidere og satte gruva i brann. Produksjonsstansen som inntraff satte Store Norske i store økonomiske vanskeligheter. Selskapet vurderte å selge sitt gruve anlegg i Green Harbour for å sikre videre drift i Advent Bay.

Den 9. februar 1920 ble Svalbardtraktaten signert og Norge overtok overhøyheten på Svalbard. Den 14. august fikk Norge suvereniteten over Svalbard og det norske flagget kunne heises på øygruppa.

Store Norske forsøkte så vidt mulig å gjøre dagen hyggelig også for arbeiderne, idet alle menn fikk fridag med full lønn og ekstraforpleining med punsjebolle om aftenen. (Westly 2003: s. 313)

Flere land hadde økonomiske interesser på Svalbard i denne perioden og ønsket å kjøpe Store Norske sin gruve i Green Harbour. For å forhindre utenlandsk oppkjøp gikk den norske stat inn med subsidier til Store Norske. Gruve selskapet hadde behov for den økonomiske støtten for å komme på fote igjen etter ulykka i 1920 og den norske stat hadde store interesser av å ha et stabilt norsk samfunn i Advent Bay. Dette stabile samfunnet var det Store Norske som fikk i oppdrag å drive, der basisen i samfunnet var produksjon av kull. Norske myndigheter gav over 20 millioner kroner i støtte for å holde kulldrifta i gang i perioden 1920 til 1925.

Direktør Bay som var selskapets første sjef fra 1916 til sin plutselige død av blindtarmbetennelse i 1930, hadde sitt hovedkontor i Oslo. Hver sommer dro han til Svalbard for å inspisere gruvesamfunnet. Han ble fort kjent for å være en rettskaffen og god leder både for funksjonærer og arbeidere. Dessuten forstod han betydningen av avbrekk og velferd for å opprettholde god arbeidsmoral blant gruvebusen. Ett av tiltakene hans var å ta med seg underholdningspersoner fra fastlandet.

Direktørens spesielle gjest, skuespiller Jens Hetland, gav sin første forestilling i arbeidermessen 9. august. Fuldt hus og meget vellykket. (Westby 2003: s. 295)

Slike tiltak som dette var svært populære og samtlige av Advent Bay sine innbyggere møtte opp til alle forestillingene.

Under en lønnskonferanse sommeren 1929 ble det fra arbeidernes hold tatt opp igjen en gammel sak om kvinnelige oppvartere i messa. Årsaken til at man ønsket kvinnelig personale i messa var at de såkalte oppvarterguttene var både grisete og slurvete i arbeidet. Ledelsen gikk med på en prøveordning som bare kunne fortsette dersom gruvebusen viste sømmelig opførsel.

Og 7. juli reiste de første fire "pionerpiker" fra Harstad. Selskapet hadde noget betenkt, gått med på arbeidernes krav, (Westby 2003: s. 346)

Etter kort tid med messepiker ble spisesalen ryddig, renslig og pyntet. I tillegg hadde kvinnene en positiv innvirkning på arbeidernes oppførsel og utseende. Eksperimentet var vellykket og snart kom ytterligere 12 messepiker.

I 1932 åpner et nytt velferdstiltak for innbyggerne i Advent Bay. Et lurt hode fant ut at kjølevannet fra kraftverket kunne utnyttes til et badebasseng. Forslaget ble tatt til etterretning og en stor betong tank ble bygget i tilknytning til kraftverket. Tiltaket

Blev meget populær, mange lærte å svømme, særlig kvinner og barn. (Westby 2003: s. 368)

Tidligere sysselmann på Svalbard Helge Ingstad skriver i sin bok, "Landet med de kalde kyster" fra 1948 at gruedriften i Store Norske sliter med ustabil arbeidskraft. På grunn av det barske klima og de harde og til dels farlige arbeidsforhold søker folk tilbake til fastlandet dersom det er arbeid å få der, men derimot hvis det er dårlige forhold på fastlandet er det lett å skaffe arbeidsfolk til gruvene på Svalbard. Han konkluderer videre med at

Dette med å skaffe en noenlunde fast arbeidsstyrke som har innvunnet erfaring i gruvedriften der nord, er av den største økonomiske betydning

Og

Svalbardarbeiderne betales meget godt, en nødvendig stimulans under det ensformige slitet der oppe i polarlandet. (Ingstad 1948: s. 116)

Helge Ingstad var Sysselmann på Svalbard på 1930 tallet i tillegg var han Sysselmannsvikar i en liten periode etter andre verdenskrig. Han beskriver godt hvordan livet arter seg i Longyearbyen og han gir inntrykk av å ha gode kunnskaper og innsikt i den kultur som har utviklet seg i gruvesamfunnet. Han forteller at han blant annet inntok alle sine måltider i Store Norske sin funksjonærmesse.

De år jeg overvintrer i Longyearbyen, var kosten variert og velsmakende, men neppe tilstrekkelig vitaminrik. Etter all sannsynlighet hadde atskillige uten å vite av det et snev av skjørbuk når det led utover mot våren. (Ingstad 1948: s. 243)

Dette sitatet tyder på at maten i messene i Longyearbyen har endret seg fra et ensidig kosthold på tidlig 1920 tallet som førte med seg stadige streiker og arbeidsnedleggelse til et variert kosthold men som fortsatt mangler tilstrekkelige mengder C vitaminer.

Helge Ingstad beskriver kulturen i Store Norske, en kultur som er formet av tøffe forhold, klimatiske og arbeidsmessige. En kultur som oppstår i miljøer der hverdagen ikke er forutsigbar

Arktisk gruvedrift fører mangt og meget med seg. Plutselig kan et eller annet hende som krever kvikk og uredd innsats. Det er da en uskreven lov at ingen sparer seg, at man ikke gir opp selv om vanskelighetene er overveldende. (Ingstad 1948: s. 249)

Utover 1920 tallet skjer stadige ulykker og nesten ulykker. Det er alt fra fall fra master, til bremsevaiere på skinneganger som ryker, til blokkfall i graven og drukning

som følge av dårlig fjordis. I perioden 1916 til 1925 dør hele 54 personer tilhørende Store Norske.

Fredag 21. desember 2007 skrev Svalbardposten en historie om en tidligere gruvearbeider og hans opplevelser av en ulykke i 1942, der hovedpoenget er at han mener Store Norske opptrådte klanderverdig i forhold til sikkerhet i gruva og med opplæring av gruvepersonellet. Han sier blant annet: ”Det bar rett inn på strossa uten noen form for opplæring”. Da brannen brøt ut ble det beordret personell inn i gruva som omkom da de ikke hadde verneutstyr mot de giftige gassene i gruva”. Han fortalte også at det var mangel på utstyr for å slukke brannen. I et desperat forsøk på å slukke ble det hentet utstyr både fra Svea gruva og fra den russiske Grumant byen. Da dette ikke var nok var eneste redning for gruve 2 at slukningsutstyr ble hentet fra fastlandet. Båt var ikke mulig å bruke på grunn av is forholdene, derfor måtte den tyske okkupasjonsmakten trå til å bruke bombefly til transport av materiellet.

I dag er det helt utenkelig at arbeidere sendes inn i gruvene uten utdanning. Nye arbeidere går igjennom et omfattende opplæringsprogram og kravet til gruvearbeidernes utdanning er høy. Jeg intervjuet mor til en gruvearbeider i Svea. Hun fortalte at sønnen fikk fagopplæring i bergverksfaget på selskapets regning. Utdanningen ble gitt i arbeidernes friperioder, mens de oppholder seg i Longyearbyen.

Utover 1960 tallet og 1970 tallet var den Kalde Krigen på sitt mest intense. Min informant kunne fortelle om denne perioden at kullproduksjonen var lav og foregikk med liten effektivitet. I tillegg mente han at det var alt for mange arbeidere i forhold til den jobben som skulle gjøres. Han mente at det kunne se ut som at det viktigste var å være tilstede på Svalbard og at den beskjedne gruedriften nærmest bare var et påskudd for å opprettholde bosetningen og sysselsettingen.

Høsten 2006 brøt det ut brann i en steintipp like utenfor Barentsburg. Steintippen stammer fra en gruve som ble drevet på Store Norske sin traktateiendom for om lag 15 år siden. En steintipp er avfall etter kullgruvedrift og inneholder en blanding av stein og kull. Denne blandingen blir skilt ut fra kullet og er igjennom årenes løp blitt lagret rett utenfor bosetningen i Barentsburg. Det er en kjent sak at selvantennning kan forekomme i slike steintipper og det skjedde i Barentsburg. Russerne hadde ikke

ressurser til å gjøre noe med brannen, bortsett fra å pøse på noe vann. Store Norske tok affære og fraktet over til russerne en bulldoser med mannskap, som døgnet kontinuerlig doset utover den brennende steintippen og lagde ei branngrøft som skilte den delen av steintippen som brant fra resten. Jobben ble gjort av en av Store Norske sine samarbeidspartnere, som var i besittelse av det nødvendige utstyret med mannskap. Bulldoseren holdt på om lag en måned og arbeidet ble i sin helhet betalt av Store Norske. Jeg vil anslå utgiftene for denne jobben å beløpe seg til rundt kr. 600 000,-.

Store Norske har fra selskapets etablering til i dag sørget for underholdning og kulturaktiviteter for sine ansatte. Tidligere i dette kapitlet er beskrevet direktør Bay sitt bidrag i forhold til dette. I nyere tid har denne virksomheten fått en annen form ved at lag og foreninger i Longyearbyen søker selskapet om støtte til å arrangere en kulturbegivenhet eller engasjere en kulturperson. En av mine informanter i Store Norske sier at: ”dette er noe vi gjør for våre ansatte og at andre i Longyearbyen får nytte godt av det er OK nok”. Han sier samtidig at dette er noe de har ”polecy” på å gjøre, uten at det står nedfelt noen plass som et mål eller at de har avsatt en spesiell sum penger til slike formål.

Etter at gruvebrannen i Svea-Nord var slukket våren 2006 ville direktør Robert Hermansen gi en påskjøning til arbeiderne som hadde stått på dag og natt i 9 måneder for å slukke brannen. En arbeidsinnsats og en holdning som minner mye om det Helge Ingstad formidlet om 70 år tidligere. Han fulgte opp Store Norskes første direktør sin vane med å engasjere kulturpersonligheter. Hermansen inviterte alle ansatte på en gedigen grillfest i Svalbardhallen med rockebandet DDE som konsert band. Alt på selskapets regning.

Mine informanter så seg meget godt fornøyd med lønningene. Å jobbe i Store Norske er som å få feriepenger hver måned.

4.4 Familiesamfunnet

Allerede i 1920 ble verksskolen i Longyearbyen opprettet. I ei lita brakke på 3x4 m fikk 8 elever sin skolegang med presten som lærer. Svalbard sin første prest Thorleif Østenstad ble således også den første læreren på Svalbard. Året etter ble skolen flyttet til en lesesal i kirken og i 1938 ble det bygget en egen skolebygning med bolig for presten og en lærer. Elevtallet var nå blitt så stort at Store Norske måtte tilsette ei lærerinne i tillegg til presten.

Med stadig flere familier i gruvesamfunnet og dermed flere unger, ble lesesalen i kirken for liten til skoledrift. Store Norske tok ansvar og

Vinteren 1929-1930 utarbeidet hovedkontoret tegninger til ny skolebygning for Longyearbyen, (Westby 2003: s. 347)

Selv om elevtallet økte var ikke familiesamfunnet en prioritert sak for selskapet. Det var viktig for selskapet å rekruttere gode ledere, derfor ble det til en viss grad bygd familieboliger og ny skole.

Høsten 1946 kommer skolen i gang igjen i Longyearbyen og det er fortsatt Store Norske som har ansvaret for å drive skolen. I 1954 blir skolen reorganisert. Presten ble løst fra sin undervisningsplikt og lærere blir tilsatt for å drive skolen. Store Norske hadde fortsatt ansvaret for skolen men staten kom fra dette året inn med øremerkede midler til skolen med kr 25 000 i årlige tilskudd.

De dårlige tidene på 1950 tallet og begynnelsen av 1960 tallet med lave priser på kull og ustabil arbeidskraft, fryktet selskapet at

det ikke lenger kunne drive sine kullgruver med tilhørende lokalsamfunn videre. (Kvelling 2006: s. 121)

men det var viktig for Norge å holde Longyearbyen i virksomhet, og selskapet fikk såpass statlig støtte at de kunne fortsette driften. I 1966 fikk selskapet også et lite overskudd som gjorde de i stand til å bygge flere familieboliger. Dermed meldte behovet seg for en ny skole. På denne tida ble gruve 5 satt i drift og nye arbeidere

måtte rekrutteres. Med en midlertidig skole i forsamlingshuset i Longyearbyen som var sprengt, klarte ikke selskapet å ansette de beste arbeiderne. Selskapet prøvde flere forsøk på å få staten med på et spleiselag på ny skole med tilhørende idrettsbygg og svømmehall, men staten var ikke umiddelbart villig. Etter en del politiske debatt utover 1960 tallet som endte opp med at staten var villig til å fortsette kullvirksomheten på Svalbard ble det bevilget penger til ny skole. I 1971 fikk Longyearbyen ny skole til 5,3 millioner kroner, den ble fortsatt drevet som en verksskole der Store Norske stod for de fleste kostnadene. Det var først i 1976 at staten løser Store Norske fra ansvaret for skolen. Fra 1. august dette året er det Kirke og undervisningsdepartementet som driver skolen. Først i 1957 ser vi en klar prioritering fra styret sin side om å bygge boliger framfor driftsbygninger.

Gruvekontoret gjorde hovedkontoret oppmerksom på at slik som boligsituasjonen var, ville det bli vanskelig å dekke behovet for folk. (Kvælle 2006: s. 80)

Hovedkontoret tok den lokale ledelsen i Longyearbyen på alvor og bevilget penger til bygging av de første familieboligene med flere leiligheter i samme bygg. Problemet Store Norske stod overfor var rekruttering av gruvearbeidere. Som lokkemiddel ble skatteforholdene profilert og ferieordningene ble forbedret og forlenget. Blant annet kunne selskapet tilby billige feriereiser til Italia, Hellas og Jugoslavia. I et forsøk på å rekruttere en fast og erfaren arbeidsstokk ble det på begynnelsen av 1960 tallet igjen bygd flere familieboliger.

Sommeren 2005 traff jeg en tidligere arbeidskollega på gata i Finnsnes. Under samtalen fortalte han at han var på tur og flytte til Svalbard. Han skulle jobbe som lærer i mekaniske fag ved Longyearbyen skole sin videregående avdeling, men var tilsatt i Store Norske. Jeg ble selvfølgelig interessert i å vite hvordan dette kunne henge sammen. Vedkommende svarte da at dette var et samarbeidsprosjekt mellom skolen og Store Norske i et forsøk på å rekruttere nye gruvearbeidere fra lokalmiljøet i Longyearbyen.

Etter omorganiseringen av selskapet kom andre selskaper på banen for å drive eksempelvis transport, messe og renhold. Disse arbeiderne pendlet i stor grad fra

fastlandet til Svea. Dette smittet over på arbeiderne i Store Norske og stadig flere organiserte seg slik at de hadde familien på fastlandet og pendlet til Svalbard. Høsten 2005 kom derfor en sak opp i gruveklubben om å bytte skiftordning fra 7 dager på jobb og 7 dager fri til 14 dager på jobb og 14 dager fri.

Det oppstod et massivt krav om å fa innfridd den nye skiftordningen og direktør Hermansen uttalte

For å holde på entusiasmen og arbeidsgleden blant våre ansatte må vi ta konsekvensen av at så mange ønsker en ny arbeidstidsordning. (Svalbardposten: 11.08.06)

Selskapet la ikke skjul på at de var villige til å strekke seg langt for å holde på arbeiderne, selv om kritikerne mente at den nye skiftordningen ville føre til at familie samfunnet i Longyearbyen vil forsvinne.

Den nye skiftordningen ble innført som en prøveordning for en del av arbeidsstyrken i 2006 og ifølge leder for Arbeiderforeningen har ikke dette ført til negative konsekvenser for Longyearbyen som familiesamfunn. Tvert imot er det i denne perioden bygget en ny barnehage og elevtallet på skolen er ikke gått ned, samt at de som er med i prøveordningen er svært fornøyd. Direktør Hermansen understreker viktigheten av fleksibilitet for å holde på sine ansatte og hevder at 47 % av Store Norske ansatte som jobber i Svea pendler til fastlandet. Hermansen sier videre at

Siden pendlingen kom i gang er den eneste som har tapt på det Kato Lorentsen på Karls-Berger pub. Så er det heller ikke vårt mål å opprettholde økonomiomsetningen der. (Svalbardposten: 5. okt 2007)

”Vil bygge 40 nye hybler” er overskriften på en artikkel i Svalbardposten 19. oktober 2007. Det er leder i Store Norske sitt datterselskap Store Norske Boliger AS som uttaler dette. I flere år har Store Norske hatt en brakkerigg med hybler stående i sjøområdet i Longyearbyen. Standardene er dårlig slik at hensikten med det nye bygget er

Å få en bedre boligstandard for de som nå bor på hybler (Svalbardposten: 19. okt 2007)

Selskapet innså at med endret skiftordning og flere pendlere vil behovet for hybler til de ansatte øke, fordi pendlerne har lyst på tak over hodet når de er her og ha muligheten for å ta noen friuker på Svalbard.

4.5 En maktfaktor i arktisk forskning og utviklingsarbeid

”Store Norske er rundhåndet” het en artikkel i Svalbardposten nr 9 – 2. mars 2007. Den beskrev en avtale inngått mellom Store Norske og Universitetscenteret på Svalbard (UNIS), der gruveselskapet gav 6 millioner kroner til et professorat på UNIS. Pengene vil bli utbetalt med 1 million kroner i året over en 6 års periode til et professorat i energi og miljø. I forbindelse med avtalen holdt viseadministrerende direktør Dag Ivar Brekke en tale der han understreket den store betydningen UNIS har for gruveselskapet og berettet om flere Store Norske prosjekt som UNIS forskere er involvert i. Brekke mente også at UNIS sin betydning for Store Norske vil øke i årene framover, uten at han konkretiserte dette noe mer. Videre understreket Brekke at Store Norske ikke legger noen føringer på hva pengene skal brukes til men han håper de vil bli brukt noe som har med kull og energi å gjøre. I sin takketale til Store Norske sa UNIS direktør Sand at han er svært interessert i kull som energikilde samt rensing og lagring av CO₂.

I oktober 2007 fant jeg en annonse i avisa Nordlys med følgende overskrift; Ph.D. Student Position Available ”Mining, Society and Development in the Barents Region”. I annonsens tekst leste jeg at Barents Instituttet i Kirkenes i samarbeid med Universitet i Tromsø har ledig en doktorgrad stipendiat i temaet gruvedrift, samfunn og utvikling i Barentsregionen. Videre står det i annonsen at The research project is funded by the Great Norwegian Spitsbergen Mining Company.

I tillegg viser det seg at gruveselskapet betaler for 3 doktorgrad stillinger på UNIS i fagene geologi og arktisk teknologi. Videre betaler bedriften for 2 doktorgrad stillinger på NTNU. Selskapet betaler også for 3 mastergradstudenter ved Høgskolen i Narvik og 2 mastergradstudenter ved Chalmers Tekniske Høgskole i Göteborg.

Lederen av Stortingets næringskomite Lars Peder Brekk fra Senterpartiet kom med en oppsiktsvekkende uttalelse under komiteens besøk på Svalbard i august 2006. På grunn av energi utfordringene på fastlandet var han positiv til etablering av kullkraftverk på fastlandet. Også SV sin representant i komiteen var enig i dette så lenge det er snakk om CO2 rensing. Brekk uttalte videre at Store Norske som et ledende industri selskap også burde engasjere seg på fastlandet, som en viktig aktør i oppbyggingen av en nasjonal industrisatsing.

Svalbardposten som skrev om møtet mellom Store Norske og næringskomiteen siterer direktøren på følgende

Kull har blitt betraktet som noe skittent, men det kan også bidra til bedre miljøløsninger, sier Hermansen. (Svalbardposten, 31.08.2006)

Hermansen mente med andre ord at et kraftverk med CO2 rensing på fastlandet kan hjelpe på kulllets dårlige rykte og han uttrykte at Store Norske skal være med på å utvikle teknologi for konsentrering og deponering av CO2.

Den 30.nov 2007 kan vi lese nok en artikkel i Svalbardpostens utgave nr. 47 om gruveselskapets samarbeid med forskermiljø. Denne gangen er det et helt forsker team fra Universitetet i Tromsø som blir presentert. Dette er en tverrvitenskapelig sammensatt forsker team som skal dokumentere og analysere vesentlige utviklingstrekk ved Store Norske siden omstillingen ble satt i gang for om lag 10 år siden. Store Norske mener selv at de har lykket i omstillingen og de vil derfor vite hvilke mekanismer og prosesser som har ført til denne suksessen. Rådgiver Gudmund Vangberg i SNSK understreker at selskapet ikke vil legge seg opp i hva forskerne foretar seg. Store Norske vil betale for oppdraget der resultatet vil bli samlet i en bok, samt at delprosjekter vil bli utgitt som artikkelsamlinger og publisert i faglige tidsskrifter.

Etter opptellingen av valget til lokalstyre høsten 2007 viste det seg at 1/3 av de nye lokalstyrerepresentantene kommer fra toppskiktet i Store Norske. Adm direktør Robert Hermansen var ført opp som sistemann på Arbeiderpartiets liste, men fikk så mange personstemmer at han gikk rett inn i styret. Driftsingeniør Bjørn Fjukstad som ble

dømt for brudd på arbeidsmiljøloven etter en dødsulykke i 2005 fikk også så mange personstemmer at han kom inn i lokalstyret for Arbeiderpartiet. Videre så ble vise administrerende direktør Dag Ivar Brekke og fagforeningsleder og styremedlem i Store Norske Anita Johansen også valgt inn i lokalstyret. Håvar Fjerdingøy som er daglig leder i Store Norske Bolig fikk også plass i lokalstyret. Hermansen sa i en kommentar at resultatet speiler Store Norskes posisjon i samfunnet.

Det siste året har det vært en opphisset debatt på Svalbard omkring nytt kulturhus. Mange vil beholde "Huset" som ligger for seg selv øverst i Longyeardalen langt fra boligområdene og sentrumsområdene. Andre vil bygge nytt kulturhus i sentrum. Innbyggerne i Longyearbyen har ikke klart å bli enige og sterkt følelsesladede innlegg både i møter og i media har kommet for dagen.

I Svalbaradposten 1. februar 2008 gikk personaldirektør Terje Carlsen i Store Norske ut og proklamerte at Store Norske vil ha nytt kultur hus i sentrum. Hovedargumentet er at da kan barn og unge spontant bruke kulturhuset uten at mor eller far må kjøre (på grunn av isbjørnfaen). Selskapet har mange fedre som jobber i Svea, mange barn har derfor begrenset mulighet til å bli kjørt til "huset".

4.6 Oppsummering

Bergverksordningen for Svalbard satte helt fra starten av klare føringer for hvordan gruvesamfunnet skulle drives. Oppgavene som Store Norske ble pålagt gjennom ordningen var å sørge for et minimum av sikkerhet i gruvesamfunnet i form av sykehus, boligbrakker proviantbeholdninger, kirke og en rekke velferdstiltak som for eksempel bibliotek. I forbindelse med at staten tok over alle aksjene i Store Norske på slutten av 1970 tallet ble Store Norske som selskap fritatt fra disse oppgavene.

Det har utviklet det seg en uskreven regel på Svalbard om at de forskjellige bosetningene hjelper hverandre når det er nød eller ulykker. Kulturen påvirker også menneskene i den forstand at de yter mer enn det som er forventet når situasjoner krever det.

I perioder av selskapets historie har det vært problemer med rekruttering av stabil og kompetent arbeidskraft på grunn av gode arbeidsforhold på fastlandet. For å tiltrekke seg de beste arbeiderne lokket selskapet med familieboliger, skole, gode lønninger og

et mangfoldig kulturtilbud. Økt pendling til fastlandet har endret bo mønsteret fra familieboliger til hybler.

Store Norske har fra etableringen av ført en streng alkohol rasjonalisering i gruvesamfunnet. Selv om staten har tatt over deler av selskapets samfunnsoppgaver har Store Norske fortsatt betydelig innflytelse over alt som skjer i Longyearbyen, som samfunnsutvikling, kulturaktiviteter og idrettsaktiviteter.

Store Norske bruker store ressurser på forskning og utdanning. Selskapet utdanner i stor grad sine egne ansatte. Forskningsengasjementet består i hovedsak av økonomisk støtte til enkeltpersoner og institusjoner som driver forskning innen bergverksfaget eller bergverksrelaterte virksomheter, som skal bidra til blant annet Store Norskes fortsatte eksistens som et gruveselskap.

5. Analyse

Jeg vil starte dette kapitlet med å beskrive hva analyse innebærer

1. *adskillelse af en helheds enkeltdele og*
2. *undersøgelse af disse enkeltdeles relationer til hinanden og eventuelt til helheden.*

(Andersen 2005: s. 185)

Dette innebærer at analyse dreier seg om å kategorisere de funn som er gjort, for å kunne beskrive hva jeg har funnet ut. All analyse er forenkling som er med på å skape overskuelighet. Problemstillingen er i høy grad med på å styre analysen, da rådata som ikke er relevante er silt ut. Poenget med analysen er å finne ut av hvilke mønster og relasjoner det er mellom funn og derav finne fram til en forståelse eller forklaring på de mønstre som er funnet.

Tolkningen av relasjonene vil jeg gjøre ut ifra de to tidligere omtalte teoriretningene eller perspektivene som skal forklare organisasjoners samfunnsansvar.

Jeg har valgt å studere SNSK gjennom hele selskapets livsløp fra starten i 1916 til i dag ved å bruke dokumenter og litteratur som kildemateriale. Dette gjør studien til en kvalitativ studie av en prosess.

Når det drejer sig om kvalitative studier av processer kan det være hensigtsmæssigt at klassificere det innsamlede materiale kronologisk. Materiale kan du derefter sortere på en sådan måde, at det kaster lys over bestemte begivenheder. (Andersen 2005: s. 208)

Dette betyr ikke at de antatte årsaksvariablene for samfunnsansvar gjensidig ekskluderer hverandre, men den etterfølgende kategoriseringen gjøres for å anskuelig gjøre at årsakene til samfunnsansvar primært ligger i en av disse kategoriseringene.

5.1 Økonomi

For en bedrift som Store Norske vil det primære samfunnsansvar være å produsere verdier for samfunnet. I dette tilfellet dreier det seg om å produsere kull til andre deler av næringslivet i Norge og i utlandet. Som et eksempel kan nevnes at Norcem AS i Kjøpsvik kjøper kull fra Store Norske. Norcem er helt avhengig av kull i forbrenningen av kalkstein til sement. Sementproduksjonen er selve grunnlaget for bosetning og annet næringsliv i lokalsamfunnet Kjøpsvik. For det andre er det vesentlig at selskapet får økonomisk overskudd, som er selve grunnlaget for Store Norske sin eksistens.

Er det slik at Store Norske sitt samfunnsengasjement er begrunnet i økonomiske interesser og er det slik at selskapets samfunnsengasjement er en nødvendighet for å skape verdier og profitt.

For Store Norske i etableringsfasen ble det nødvendig å ha en stabil funksjonærstyrke. Dette var avgjørende for effektiviteten og sikkerheten i gruvene. I den tidligste fasen bestod denne stabile gruppen av ledere og ingeniører. De ble stabile arbeidstakere fordi de fikk familieboliger og kunne ta familien med til Svalbard. Dermed oppstod et nytt behov og det var skole til ungene, som selskapet måtte bekoste.

Antallet familier økte særlig utover 1960 tallet fordi selskapet ønsket å rekruttere de beste arbeiderne til gruvene. Mer effektivt utstyr krevde færre arbeidere men arbeidere med høyere kompetanse. For å rekruttere kompetente arbeidere måtte det bygges flere familieboliger og dermed kom også behovet for ny og større skole.

Det ble en fundamental nødvendighet for Store Norske på 1970 tallet å etablere et familiesamfunn på Svalbard. Det var den eneste løsningen for å rekruttere de beste og beholde de over tid.

Fram til 2005 kunne selskapet tilfredsstille arbeiderne gjennom familiesamfunnet Longyearbyen. Nye strømninger i tida i form av globalisering stiller nå i nyere tid helt andre krav til velferd og organisering av familielivet. Nå ønsker altså svært mange å bli boende på fastlandet, hvor familien er etablert for så å pendle til Svalbard etter en 14/14 løsning. Store Norske er villig til å innfri denne pendler løsningen selv om det kan få store negative konsekvenser for Longyearbyen som familiesamfunn.

Gjennom hele selskapets historie har Store Norske vært nødt til å ta ansvar overfor sine arbeidere for å beholde de. De samfunnsmessige virkemidlene for å oppnå dette har vært forskjellige som følge av varierende strømninger i omgivelsene, men formålet har hele tiden vært det samme, uten kompetente arbeidere vil selskapet ikke være i stand til å oppnå kravene om økonomisk forsvarlige resultater.

Fra innledningen husker vi at Store Norske ble etablert for å sikre kull til jernbanene, men også til industrien og til husholdningene. Etter hvert som verdenssituasjonen endret seg ble Store Norske brukt som et virkemiddel for å forsvare Svalbard med omkringliggende havområder. Store Norske har vært pålagt et stort ansvar på vegne av det norske samfunnet å forsvare de enorme naturrikdommene på Svalbard og i havområdene rundt Svalbard. Selskapet legger ikke skjul på dette ved å bruk sin posisjon i samfunnet på en fordelaktig måte.

Store Norske har de siste årene gått med store overskudd, og kullproduksjonen har vært rekordstor. Året 2007 topper statistikken med 4 millioner tonn produsert kull. På denne måten er Store Norske en viktig bidragsyter for å skaffe tilveie energi til en verden som stadig har bruk for mer energi.

For å kunne opprettholde denne produksjonen og fortsette å tjene penger på et produkt som globalt sett er den største bidragsyteren til den globale oppvarmingen, må selskapet vise at de tar ansvar for klimaet. For å tilfredsstille kunder, miljøvern organisasjoner og norske myndigheter satser de store ressurser på CO2 rensing av kullkraftverk. Jeg antar at denne satsingen er en forutsetning for at selskapet skal oppnå den legitimitet som er nødvendig for å opprettholde kullproduksjonen. Utgiftene til forskningen har dermed et økonomisk perspektiv samtidig som det bidrar til å fremme selskapets omdømme som et miljømessig ansvarlig foretak.

Så langt kan selskapets samfunnsansvar forstås ut i fra et rasjonelt perspektiv, der midler må investeres i samfunnsmessige forhold for å opprettholde mulighetene for videre profitt. Jeg ser også at Store Norske følger den innledende teorien ved at samfunnsengasjementets omfang er stort fordi det er fordelaktig både for bedriften og samfunnet. Dersom en ser utbyggingen av boliger og skole fra et naturlig perspektiv kan samfunnsansvaret forstås som en nødvendighet for å holde liv i selskapet.

5.2 Juridiske forhold

Når omgivelsene aksepterer at det produseres kull som en virksomhet for å skaffe energi og profitt, vil omgivelsene også legge grunnleggende føringer i form av lover og regler som det forventes at bedriften følger.

Den direkte årsaken til at norske og andre lands myndigheter så det nødvendig å lovregulere gruvedriften på Svalbard var en arbeidskonflikt i de amerikanske gruvene i 1907. På grunn av stor misnøye med arbeidsforholdene streiket arbeiderne hele vinteren. Da våren kom ble gruvearbeiderne sendt til Hammerfest med første båt fordi de fleste arbeiderne var norske. Ved ankomst Hammerfest gikk arbeiderne til sak mot arbeidsgiver fordi de krevde betaling for vinterens arbeid, selv om de streiket. Samtidig gikk arbeidsgiver til sak mot arbeiderne fordi de krevde betaling for mat og losji gjennom vinteren. Rettssaken endte med at arbeiderne ble dømt til å betale arbeidsgiver for vinterens underhold. Slike saker og situasjoner måtte man gardere seg mot og en begynnende prosess mot et lovverk var kommet i gang.

Tidligere administrerende direktør for Store Norske Robert Hermansen sier i forordet til boka *Fast Grunn* som er en historisk dokumentar om Bergverksordningen:

For Store Norske er bergverksordningen selve fundamentet for vår virksomhet,

og

Bergverksordningen angir også normer for underbringelse av ansatte og for deres fritidstilbud. (Orheim 2007: s. 6)

Den 14. august 1925 legges feiringen av Svalbardtraktaten til Longyearbyen, der feiringen innledes med salutt fra gjestende marineskip. Det var ingen tilfeldighet at feiringen og markeringen ble lagt til Store Norske sitt hovedkvarter. Selskapet var på denne tida det største og mest betydningsfulle på øygruppa og hadde allerede i flere år blitt subsidiert for at selskapet skulle holde stand som virkemiddel for norsk Svalbard politikk. Svalbardtraktaten og bergverksordningen gav selskapet en dominerende rolle på Svalbard, da ordningen gav selskapet eksklusive rettigheter i forhold til blant annet samfunnsutviklingen. I praksis var det slik at Store Norske styrte all virksomhet i Longyearbyen og inntil Svalbard ble en del av Kongeriket Norge hadde direktøren i Store Norske også plikter i forhold til lov og orden. Etter 14. august 1925 etablerte

norske myndigheter Sysselmannsembetet som førte til at Store Norske direktøren ikke lenger håndhevet lov og orden.

Bergverksordningen er den direkte årsak til at Store Norske alt fra etableringen av opprettet forlegninger til arbeiderne, sørget for mat og bespisning gjennom messene, etablerte kirke og gravplass, organiserte kinoforestillinger og teaterforestillinger, sørget for bibliotek og svømmeopplæring og transport til og fra Svalbard, for å nevne noe. Episoden om det nye sykehuset som myndighetene påla selskapet å bygge, viser at Store Norske ikke var villige til å ta samfunnsansvar overfor andre enn sine egne ansatte.

Dermed ser det ut til at Store Norske sitt samfunnsansvar på nevnte områder hadde en tvangsmessig årsak gjennom politiske føringer og lover, som fulgte selskapet fram til 1980 tallet da staten overtar mye av driften av samfunnet. Store Norske måtte forholde seg til normene og reglene som ble pålagt av de institusjonelle omgivelsene. Over tid førte dette til at normer etablerte seg i selskapet og disse normene overføres etter hvert til nye ansatte.

Store Norske har alltid måtte forholde seg til norske myndigheter og endringer i det norske samfunnet. Da miljøorganisasjonene for alvor begynte å tone flagg på 1970 tallet og vi fikk miljøverndepartementet i 1972, fikk dette betydelige konsekvenser for Store Norske. Den planlagte veien mellom Longyearbyen og Svea måtte etter harde forhandlinger oppgis, og nye kullfelter med planlagt drift i Reindalen måtte oppgis. Alt dette som følge av at norske myndigheter ønsket å bevare Svalbard som ”Europas siste villmark”. Selskapets evne til å stå på og være besluttsomme kommer igjen til uttrykk gjennom å søke nye veier, som førte til de svært gode funnene i Svea Nord.

Ved å legge det rasjonelle perspektivet til grunn for forståelsen av utbyggingen av gruvesamfunnet i Longyearbyen vil det være grunn til å tro at utbyggingen var et direkte pålegg fra den norske stat med juridiske og økonomiske konsekvenser dersom påleggene ikke ble fulgt.

5.3 Samfunnsansvar utover lover og regler

Det finnes adferd og aktiviteter som nødvendigvis ikke har sin hjemmel i lover og regler, men som omgivelsene allikevel forventer at organisasjoner skal utføre. Disse aktivitetene og adferden er ikke klart definerte men innebærer forventninger fra omgivelsene utover det som regler og lover regulerer. Kan det også være at selskapets identitetsforståelse, det vil si selvoppfatning danner grunnlag for samfunnsansvar.

Alkoholrasjoneringen er et slikt tiltak. Det fantes ingen lover på Svalbard som regulerte alkoholforbruket. Det hevdes at det var selskapets første direktør som med sitt religiøse syn satte den etiske standarden for nytelse av alkohol. Direktørens etiske standpunkt til alkohol har vært grunnlaget for sprit rasjonaliseringen som var nødvendig for å ivareta arbeidernes sikkerhet og helse.

Store Norske har slik jeg forstår hatt en tradisjon på å ha sterke og beslutsomme ledere. En tradisjon som startet med selskapets første direktør som uten nøling sendte en hel arbeidsstyrke tilbake til fastlandet med militær eskorte fordi de ikke kom til enighet om lønn. Tradisjonen holdes forststatt i hevd gjennom Robert Hermansen som viser sin beslutsomhet på en annen måte enn Bay. Den fastlåste debatten om plassering av nytt kulturhus i Longyearbyen er et eksempel på hvordan Store Norske går inn og rydder opp. Ledelsen i selskapet har gjort seg opp en mening om hvor kulturhuset bør ligge, dette gjøres samfunnet i Longyearbyen kjent med gjennom en artikkel i Svalbard posten. Videre så vet vi at Store Norskes ledelse innehar 1/3 av lokalstyrets sammensetning, som er det organ som skal avgjøre kulturhusplasseringen.

Derimot hvis vi kaster et blikk tilbake på historien, vil vi se at de forskjellige bosetningene og gruvesamfunnene på Svalbard har hatt tradisjon på å hjelpe hverandre. Allerede i 1917 tok Store Norske ansvar i forbindelse med en ulykke i Green Harbour. Ledelsen besluttet uten nøling å utruste en ekspedisjon med sine beste folk til å bistå de skadde etter ulykka. Dagbøkene fra 1917 forteller om dårlig vær og dårlig is, slik at ekspedisjonen måtte grave fram båter som lå i vinteropplag, slepe disse i snøstorm utover til iskanten for deretter å ro til Green Harbour ytterst i Isfjorden. En tur som på grunn av uværet tok flere dager.

Da det brøt ut brann etter en eksplosjon i Gruve 2 i 1942, ble det avdekket alvorlige mangler ved sikkerheten i gruva. Det ble også avdekket mangelfullt redningsutstyr i gruva. I den desperate situasjon som oppstod for å redde gruva ble det blant annet hentet slukkeutstyr fra den russiske Grumant byen som ligger et lite stykke ut i Isfjorden, ikke langt fra Longyearbyen. Etter iherdig innsats fra de mest erfarne gruvearbeiderne klarte man etter noen måneder å slukke brannen.

De ovennevnte eksemplene sammen med et organisasjonsteoretisk perspektiv på hendelsene kan forklare hvorfor Store Norske hjalp russerne med steintippbrannen i Barentsburg i 2006. Over tid har det oppstått en tradisjon eller kultur på Svalbard om at man hjelper hverandre når det er krise. Tradisjonen har naturlig forankret seg i kulturen og det forventes derfor av de som har problemer at de får hjelp og at det er en naturlig sak å hjelpe.

Jeg antar også at en viktig del av denne kulturen er en usedvanlig stå på vilje blant selskapets ansatte når det er nødvendig, en kultur som Helge Ingstad beskrev allerede på 1930 tallet og som vi så i forbindelse med brannen i Svea Nord. Den samme kulturen preger også selskapets ledere, der det er viktig å framstå som sterk og besluttsom.

Forholdet mellom miljøvernorganisasjoner og industrien har forandret seg i de siste årene.

Norsk industri har høy kompetanse innen miljøvennlig teknologi, og en holdning til miljøvern som kan støtte miljøorganisasjonenes arbeid i forhold til internasjonalt miljøvernarbeid. (Martinussen 2005 s. 192)

I et slikt perspektiv kan man se hvilken rolle Store Norske i fremtiden vil kunne spille i forbindelse med energiutbygginger i nordområdene. Store Norske har utvilsomt mye å bidra med sin unike kompetanse innen energi, produksjon, skipning, logistikk og generelle kunnskaper om arktiske forhold.

Når selskapet står fram i media for å fortelle at de gir penger til forskning på CO2 deponering, så fremmer de en image som går ut på at selskapet tar ansvar for de klimaproblemene verden står overfor. Når de står fram og forteller at de støtter både bachelor studenter, masterstudenter og doktorgrad studenter gir de uttrykk for en image

om imøtekommenhet, hjelpsomme og åpne. Bak en slik image antar jeg det ligger en bevisst strategi om å skape seg et nettverk, et omdømme som ansvarlige og en bevisst posisjonering i forhold til framtidens energiutfordringer i arktis.

I kulturhus saken gikk selskapet ut og kommuniserte til omgivelsene sitt syn og fikk dermed presisert sin rolle som maktfaktor i lokalsamfunnet og omgivelsen fikk en forståelse av at Store Norske her går inn og tar ansvar. Det lå også i kortene i personaldirektør Carlsen sin opptreden i Svalbardposten at dersom selskapet får det som de vil i forhold til plassering ligger det an til at Store Norske bidrar med noen millioner kroner i det nye kulturhuset.

Dermed kan saken forklares ut i fra et naturlig perspektiv, på samfunnsansvar der selskapets identitet som gjør organisasjonen og organisasjonens kullvirksomhet unik må dyrkes og brukes i omdømmebyggingen. En omdømmebygging som bidrar til å styrke samhold, arbeidsmoral og motivasjon hos de ansatte.

5.4 Frivillig engasjement

Samfunnsansvar under kategorien frivillig engasjement er aktiviteter eller adferd utover det å oppfylle lover, regler og etiske normer i omgivelsene. Denne type engasjement er helt og holdent et resultat av organisasjonens egne valg som dreier seg om å støtte noe eller noen. Forventninger i omgivelsene er også tilstedet under denne kategorien samfunnsansvar. Jeg mener å ha funnet engasjement av denne typen i organisasjonen Store Norske.

Støtte til kulturarrangementene i Longyearbyen er et slikt frivillig tiltak. Fra tidligere tider var det bergverksordningen som påla selskapet dette. Ordningen kan hende har utviklet seg til en institusjonalisert praksis for selskapet. Det har etter hvert også etablert seg en forventning om at Store Norske er den store sponsoren av slike arrangement og jeg har tidligere sitert en av Svalbardpostens lederartikler, der det klart går fram at det forventes at Store Norske bidrar med millioner til nytt kulturhus.

Jeg kan ikke se at Store Norske har økonomiske motiver bak støtten til Fablab i Lyngen. Min antagelse er at selskapet ser på institusjonen som et positivt tiltak for å

skape interesser og utvikle ingeniør kunst, kreativitet og engasjement. Store Norskes bidrag til Fablab er på kr. 100 000,- pr år.

Store Norske var en viktig sponsor for Tromsø Idrettslag (TIL). Selskapet valgte å støtte TIL og det var deres eget valg uten at det lå strategiske vurderinger bak.

5.5 Omfanget av samfunnsansvar

Jeg har tidligere vist hvordan Store Norske viste uvilje og klarte å trenere utbyggingen av sykehuset på 1930 tallet, slik at sykehuset kunne ta hånd om syke og skadde fiskere fra den store norske fiskeflåten som opererte i Barentshavet og i fjordene på vestsida av Svalbard. Store Norske sin holdning til dette pålegget vil jeg beskrive som det Carrol forklarer som forsvar. Selskapet gikk i en klar forsvarsposisjon i forhold til pålegget. Jeg har også beskrevet hvordan Store Norske klarte å få til et samarbeid om ny skole i Longyearbyen i 1971. Selskapet viste her stor grad av initiativ og pågåenhet i forhold til norske myndigheter for å imøtekomme kravet fra omgivelsene om større skole.

Forfatterne av bøkene i dette arbeidets litteraturstudie påpeker alle at det ikke fra selskapets side var en prioritert sak å bygge opp et familiesamfunn i Longyearbyen. Det er entydig beskrevet at boligbygging og etablering av familiesamfunnet var av strategisk art. De første som fikk familien med til Svalbard var sjefene som fikk sine boliger allerede på 1920 tallet, da selskapet forstod at det var en nødvendighet for utviklingen av selskapet og kullproduksjonen at Store Norske hadde en stabil og erfaren stab av ledere og ingeniører.

Et interessant resultat av mine funn er at de største samfunnsrelaterte ressursene har blitt satt inn i gode tider på arbeidsmarkedet. I de periodene det var minimalt med arbeidsledighet på fastlandet brukte selskapet mest ressurser på samfunnsoppgaver. Denne trenden ser vi også i dagens moderne selskap der det brukes flere titalls millioner kroner på å beholde og skape en stabil arbeidsstyrke i selskapet. Jeg ser også at flere av de samfunnsrelaterte prosjektene i dagens selskap kommuniseres som gode samfunnstjenlige formål men er egentlig direkte knyttet til planer om oppstart av nye kullgruver. I så måte er selskapets imøtekommende holdninger til miljømyndigheter og miljøorganisasjoner en respons på disses krav som selskapet forstår og utnytter som

et viktig bidrag i omdømmebyggingen. Jeg vil anta at det gode omdømmet som Store Norske opparbeider seg ved sitt store forskningsengasjement er gull verdt i forhold til åpning av nye gruver og dermed fortsatt eksistens for selskapet.

5.6 Oppsummering

For å sikre god økonomi i selskapet var det avgjørende for Store Norske å beholde en stabil og kompetent arbeidsstyrke. Selskapets strategi for å imøtekomme dette behovet var å bygge stadig flere familieboliger og drive skole for arbeidernes barn.

Store Norske sin kullproduksjon bidrar til at andre verdi skapende virksomheter får nødvendig energi. I en periode hvor den Kalde Krigen var på sitt mest intense ble kullproduksjonen nedprioritert til fordel for tilstedeværelse og suverenitetshevdelse.

Bergverksordningen setter klare bestemmelser for hvordan kullproduksjon skal foregå på Svalbard. Den setter også klare bestemmelser for det ansvar selskapet har overfor gruvearbeidernes arbeidsforhold og velferdsforhold. Ordningen har juridiske konsekvenser for Store Norske, og sterke krefter i omgivelsene forventer at ordningen skal følges.

Store Norske som selskap er i dag fritatt for mange av bestemmelsene i bergverksordningen, men staten som eier av selskapet har tatt over forpliktelsene. I dag er Store Norske som selskap bundet i Svalbardmiljøloven, som pålegger selskapet å utøve ansvar overfor natur og miljø på Svalbard.

For å ivareta arbeidernes sikkerhet og helse har det alltid vært restriksjoner på nytelse av alkohol på Svalbard.

Analysen viser at Store Norske bærer med seg en arv eller institusjonalisert praksis i form av en forventning om at selskapet bidrar med sine ressurser når det oppstår kriser eller ulykker tilknyttet bosetningene eller virksomheter på Svalbard. Dette sammen med en enorm arbeidsvilje er en viktig del av selskapets identitet. Fenomenet er mest sannsynlig kulturelt betinget.

Selskapet har i perioder ikke vært særlig villig til å ta samfunnsansvar, fordi det har kostet for mye. I de situasjoner Store Norske har tatt samfunnsansvar uten binding i Bergverksordningen har dette vært av strategiske årsaker for å sikre stabil og kvalifisert arbeidskraft.

Samfunnsansvar etter at staten overtok driften av Longyearbyen på 1980 tallet har tatt en ny vending. Bedriftens moderne form for samfunnsansvar dreier seg i hovedsak om utdanning og forskning, sekundært om hensyn til egne ansatte i form av gode lønninger, boliger, moderne arbeidsforhold og kultur arrangementer.

Samfunnsansvar kommuniseres gjerne som gode og nyttige samfunnsmessige tiltak, men er i realiteten prosjekter som skal danne grunnlag for åpning av nye kullgruver.

6. Konklusjon

Hensikten med konklusjonen er å gi svar på studiens problemstilling som lyder som følger

Hvorfor og i hvilket omfang tar Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS samfunnsansvar

Jeg mener å ha påvist gjennom analyse av funn at Store Norske tar samfunnsansvar av strategiske grunner for å beholde en stabil og kompetent arbeidsstyrke og for å rekruttere nye arbeidere. I selskapets tidlige historie var de samfunnsrelaterte tiltakene skole og familieboliger samt velferdsordninger. I dag er tiltakene fortsatt familieboliger men også hybler til en økende pendlerstyrke samt utdanningspakker.

Store Norske var tvunget til å ta samfunnsansvar gjennom Bergverksordningen for Svalbard. Dette tvangsmessige forholdet til samfunnsansvar varte fram til at staten overtok nesten alle aksjene i Store Norske på 1970 tallet. Ansvar for hele gruvesamfunnet var en tung økonomisk byrde for Store Norske og det var et ansvar selskapet ikke maktet. Bergverksordningen for Svalbard gjelder ennå, men det er staten som i dag tar de økonomiske byrdene ved dette ansvaret. For Store Norske er det i dag i hovedsak Svalbard miljøvernloven som legger føringer på selskapet i forhold til samfunnsansvar av juridisk art. Samfunnsansvaret gjør seg i hovedsak gjeldende i form av utdanning og forskning innenfor arktisk gruve teknologi og miljøteknologi. Anslagsvis bruker bedriften rundt 40 millioner kroner på slik forskning og utdanning pr år og er antakelig selskapets viktigste omdømmebyggende tiltak.

Jeg antar at ovennevnte samfunnsansvar er et viktig tiltak av Store Norske for å legitimere overfor det norske samfunnet store utslipp av klimagasser i kullproduksjonen og i forbrenningen av kullet som er produktet i denne industrien. Det er også sannsynlig at Store Norske gjennom den store satsingen på forskning vil legitimere overfor omgivelsene at de tar miljøansvar på alvor og at de gjennom miljøansvar vil skaffe seg den nødvendige legitimitet for å åpne ny kullgruve i Colles dalen. Dermed er bidragene til forskning en viktig og stor del av bedriftens omdømmebygging.

Jeg mener også å ha avdekket et kulturelt betinget samfunnsansvar. Det ser ut til at det er etablert en kultur på Svalbard som går ut på at man yter hjelp når andre er i nød. Det ser også ut til at alle i Longyearbyen tar det som en selvfølge at Store Norske sponser kulturarrangement. Disse fenomenene er viktige identitetstrekk for Store Norske og brukes i bedriftens omdømmebygging. Fenomenet kan også betraktes som en institusjonalisert praksis. Dermed kan vi forvente at selskapet som brukte sin sterke posisjon i Longyearbyen for å avgjøre plasseringen av det nye kulturhuset også vil bidra med sine millioner når det skal bygges.

Store Norske ser ut til å bruke de samfunnsrelaterte tiltakene i en strategisk utvikling av bedriften, der omfanget av tiltakene er proporsjonal med hvilken egen nytte selskapet har av de samme tiltakene. Denne antagelsen forsterkes gjennom det faktum at de tiltakene som defineres om frivillige eller tilfeldige bare utgjør kr 100 000,- av en samlet sum til samfunnsrelaterte tiltak i 2007 på rundt 40 millioner kroner.

Jeg antar at nevnte årsak til Store Norske sitt samfunnsansvar til en viss grad kan generaliseres til en generell teori om hvorfor organisasjoner tar samfunnsansvar. Det er etter min mening nærliggende å anta at hjørnesteinsbedrifter i lokalsamfunn må ta samfunnsansvar i varierende grad for å opprettholde en stabil og kompetent arbeidsstyrke.

7. Litteraturliste

Andersen, I (2005): Den skinbarlige virkelighet. Vidensproduksjon inden for samfunnsvidenskapene.

Arlov, TB (2003): Svalbards historie. Tapir Akademisk forlag.

Campbell J.(2007): Why Would Corporations Behave in Socially Responsible Ways? An Institutional Theory of Corporate Social Responsibility. Academy of Management Review. Vol 32

Carrol (1979): A Three-Dimensional Conceptual Modell for Corporate Performance. Academy of Management Review. Vol 4.

Halvorsen, K (2005): Å forske på samfunnet, en innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Cappelen Akademisk Forlag.

Holm, K (2006): Longyearbyen – Svalbard. Historisk veiviser. Nor-Trykk Narvik A/S

Ingstad, H (1948): Landet med de kalde kyster. Gyldendal Norsk Forlag AS

Kvåle, G og Wæraas, A (2006): Organisasjon og identitet. Det Norske Samlaget.

Kvello, J K (2006): Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS, fra privat til statlig eierskap. Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS.

Martinussen, B (2005): Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS. Et arktisk omstillingseventyr. 1987 – 2005. Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS.

Orheim, A (2007): Fast grunn. Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS.

Røvik, KA (2007): Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon. Universitetsforlaget

Røvik, KA (2005): Moderne organisasjoner. Trender i organisasjonstenkningen ved tusenårsskifte. Fagbokforlaget.

Schultz, Hatch, Larsen (2000): The Expressive Organization. The Oxford University Press.

Scott, W (2003): Organizations. Rational, Natural, and Open Systems. Pearson Education, Inc.

Thuesen, NP (2005): Svalbards historie i årstall. Orion forlag AS

Westby, S (2003): Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS. 1916 – 1945. Store Norske Spitsbergen Kulkompani AS

www.snsk.no

www.svalbardposten.no

8. Vedlegg 1: Intervjuguide

- A. Hva er ditt forhold til Store Norske

- B. Hvordan tar Store Norske vare på sine ansatte

- C. Er Store Norske opptatt av kompetanse

- D. Har Store Norske innflytelse i Longyearbyen