

Trepartssamarbeid og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i bedriftene

Sikkerhetsforum

9. april 2015

Petroleumstilsynet



Trepartssamarbeid



Myndighetene
leder og drifter



SFS
Working

Petroleumsnæringen
leder og drifter



Sikkerhetsforums prioriteringer 2012 og framover

3. Partssamarbeid og medvirkning

- Som sentral trepartsarena i petroleumsvirksomheten, skal Sikkerhetsforum følge opp og bidra til at **medvirkningsordningene** fungerer i henhold til intensjonene i **alle faser av virksomheten**. Sikkerhetsforum skal identifisere **forbedringsbehov** og følge opp tiltak for å sikre overordnede føringer og ambisjoner for trepartssamarbeidet.
- Sikkerhetsforum skal ha som ambisjon å være **sentral premissleverandør** for HMS i næringen. Sikkerhetsforum skal derfor følge opp relevante **politiske vedtak** fra Stortinget til de tre partene i næringen.
- Partsamarbeid er sentralt for sikre læring og varige forbedringer gjennom hele **kontraktskjeden**. Sikkerhetsforum skal derfor ha oppmerksomhet på **rammevilkår for entreprenørene** slik at det legges til rette for medvirkning i håndteringen av HMS-risiko knyttet til gjennomføring av oppdrag.
- Sikkerhetsforum skal følge opp Ptils arbeid i forhold til **medvirkning** og forholdet mellom **krav og praksis**. Sikkerhetsforum skal også være pådriver for tilrettelegging for økt kunnskap om regelverk, standarder og retningslinjer - og derved bidra til **reell medvirkning**.
- **Arbeidstakermedvirkning i lisensene** – Sikkerhetsforum revurderer prøveordning



Bakgrunn

Petroleumstilsynet ser på arbeidstakermedvirkning som en viktig forutsetning for kontinuerlig forbedring i HMS-arbeidet. Arbeidstakerne skal gjennom sin medvirkning være med i beslutningsprosesser som har betydning for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet, og det skal legges til rette for at de får innflytelse på egen arbeidssituasjon.



Erfaringer siste ti år

- Tilsyn, møter, henvendelser til Ptil har vist at selskapene i næringen har arbeidsmiljøutvalg og verneombud.
- Vi så imidlertid at det ofte var
 - uklar rolleforståelse av verneombudsrollen oppgaver og ansvar
 - mangelfull opplæring : 40-timers kurset (lenge siden, oppfrisking? Ny teknologi, ny organisering –behov for kompetansebygging?
 - uklart mht tidsbruk: hvor mye tid som brukes til vernearbeid, tidspunkt for involvering i beslutnings- og endringsprosesser



Sektoroppgave 2014

- Intervju med medlemmer fra arbeidsmiljøutvalg (amu) og verneombud fra
 - to operatørselskap
 - to entreprenørselskap
 - to underleverandørselskap
- Samtale/intervju med fagforeningsrepresentant fra
 - IE
 - SAFE
 - Fellesforbundet



Hensikt med intervjuene

- Få innsikt i hvordan arbeidstakermedvirkning, gjennom arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste, er tilrettelagt med hensyn til oppgaver, roller og ansvar, tidsbruk og kompetanse.
- Gi informasjonsgrunnlag for revisjon om medvirkning i petroleumsvirksomheten fra høsten 2014.



Tema i intervju med selskapene

- Valg av verneombud og arbeidsmiljøutvalg
- Organisering av bedriftens HMS- og vernearbeid herunder oppgaver, roller og ansvar
- Samordning av vernearbeidet i en kontraktkjede
- Planer for vernearbeidet
- Hvilke type saker som inngår
- Tidsbruk til vernearbeidet, tidspunkt for involvering
- Opplæring av verneombud, arbeidsmiljøutvalg og ledere



Sammendrag

- Svake formelle organ mht styring av HMS og arbeidstakermedvirkning (amu og vo-ordning)
- HMS- og vernearbeidet er profesjonalisert - HMS styres mest av HMS-avdelinger, uten særlig prosess med amu og vo/hvo
- AMU er i stor grad informasjonsorgan og til dels sandpåstrøingsorgan
- Verneombudene jobber mest i den skarpe enden – ser til verneutstyr, går vernerunder, tar i mot nye på innretningene – deltar i liten grad i det systematiske HMS-arbeidet
- Operatørs bedrifts-amu hadde ingen rolle i samordning av hms- og vernearbeidet i kontraktskjeden. K-/Feltamu samordner hms knyttet til enkeltaktiviteter på innretning/felt, men har ikke kontakt med leverandørens hms-avdeling eller amu
- Ingen kjente til samarbeid mellom de ulike selskapenes BHT eller tilsvarende personale
- Noen K/H/VO har frikjøpt tid til vernearbeid, de fleste ikke. Ulik grad av tid brukt på vernearbeid, sier de får den tida de trenger
- Svært få hadde opplæring ut over 40-timerskurset. To KHVO hadde opplæring ut over 40-timers-kurset (noen +-20 år siden), ett selskap hadde amu-medlemmer uten hms-opplæring, få hadde regelverksopplæring
- Frustrasjon over rolleblanding: vernearbeid som arena for fagforeningskamp.



Observasjoner

Valg/utpeking til amu

- Det er ulik praksis mht til valg og utpeking til amu. Fra arbeidsgiversiden sitter representantene gjerne i flere perioder uten «valg». Fra arbeidstakersiden skjer det samme i noen selskap, andre arrangerer valg etter aml.
- Det er vanlig at arbeidstaker-representantene er utpekt av fagforeningene
- Ikke alle K/Felt-amu har representanter fra arbeidsgiversiden fra entreprenørene, kun fra arbeidstakersiden
- Ett entreprenør-amu hadde ikke representanter som ivaretar offshoresiden av arbeidsstokken



Observasjoner

Valg av verneombud

- Ulik praksis med valg av vo: valg ihht aml, utpeking fra fagforeningen, valg i forbindelse med prosjekt
- Flere selskap sier det er vanskelig å få valgt vo
- Ett selskap hadde vo i verneområdene i landbasert virksomhet men ikke noen som representerte offshore (vel 1/3 av arbeidsstokken).
- Ikke alle har valgt stedfortredere til verneombudene



Observasjoner

Organisering av HMS- og vernearbeidet

- Alle amu har minimum fire møter pr år, noen har evt ekstraordinære møter ved behov.
- Amu-agenda besto i stor grad av faste punkt med informasjon og statistikk, men med mulighet for å melde inn saker.
- Er saksorientert og i mindre grad styrings-/proessorientert.
- Noen selskap hadde «konkurrerende» utvalg der HMS ble diskutert, også uten valg og «representasjon».
- HMS-planer blir utarbeidet av HMS-avdelingen med liten involvering av amu eller verneombudene.
- Verneombudene har til en viss grad uformell kontakt med hms-avdelingen

MAN PRØVER Å LØSE SAKENE PÅ LAVEST MULIG NIVÅ



Observasjoner

Samordning av hms- og vernearbeid i kontraktkjede

- Hver innretning har sitt system med hms-møter, vo-møter, vernerunder, vernetjeneste osv der «alle» om bord deltar.
- K-/Feltamu koordinerer hms-arbeidet knyttet til aktivitetene om bord.
- Ingen kontakt mellom amu-ene om styring av hms i kontraktkjeden.
- Lite/ingen kjennskap til samarbeid mellom de ulike aktørenes BHT om relevante HMS-utfordringer i kontraktsforholdet.
- KHVO i ulike selskap har ikke/lite kontakt knyttet til kontraktsforholdet. Flere sitter imidlertid i KHVO-forum.
- Lite/ingen kommunikasjon fra entreprenørs verneombud offshore til eget amu, men til en viss grad kontakt med eget HVO
- Man gir ikke/får ikke/spør ikke etter resultat fra evt kartlegginger på tvers av arbeidstakergrupper på en innretning
- Ikke alle entreprenører eller underleverandører har egne verneombud om bord. Da er de underlagt operatørs eller hovedentreprenørs verneombud.



Observasjoner

Planer og tidsbruk

- Det er ikke vanlig med planer for vernearbeidet, ut over plan for amu-møter, vernerunder, hms-møter – ikke planer på tema.
- Ett HVO hadde imidlertid satt i gang arbeid med å lage plan.
- Temabaserte kampanjer gjennomføres, etter initiativ fra HMS-avdeling.
- Noen K/H/VO har frikjøpt tid til vernearbeidet, de fleste ikke. Vanskelig å få inntrykk av hvor mye tid som brukes på vernearbeidet, en mente ca 10 timer, en annen ca 20 timer på tur. Avhengig av person.
- Alle sier verneombud får den tida de trenger – men «det kan være vanskelig å sette av tid i det daglige arbeidet».



Observasjoner

Tema for amusaker og vernearbeidet

- Amu: informasjon om statistikk, sykefravær, utbyggingssaker, omorganisering, evt saker som kommer opp. Ingen svarte at de var pådriver i det systematiske hms-arbeidet, eller at de hadde ansvar for hms-plan. De fikk imidlertid hms-plan til godkjenning.
- VO: vernerunder, støy, mobbing, involveres ved evt unntaksbehandling (nattarbeid, lugardeling), verneutstyr, akan, granskinger. Ingen beskrev at de hadde noen rolle i det systematiske hms-arbeidet eller sa at de deltok i utvikling av bedriftens hms-system.



Observasjoner

Opplæring

- Nesten alle rapporterte at de hadde gjennomgått 40-timerskurset.
- For noen var det +/-20 år siden.
- Noen hadde også tilleggskurs som for eksempel vernelederskole (KHVO), kurs på Arbeidsmiljøsenderet, ulike faglig relaterte kurs.
- Få/ingen hadde regelverksopplæring.
- Amu-leder i ett selskap hadde ikke opplæring knyttet til rollen som leder/medlem i amu, heller ikke de andre amu-medlemmene fra arbeidsgiversiden i selskapet.



For diskusjon

- Behov for å styrke amu- og vo-rollen?
 - Hvordan?
- Hvordan forhindre at VO/AMU ordningen forvitrer?
- Hvordan bedre samarbeidet mellom de profesjonelle HMS-avdelingene og den valgte vernetjenesten?
- Rollefordeling tillitsvalgte og vernetjenesten?
- Kvaliteten på opplæringen av VO/AMU?

