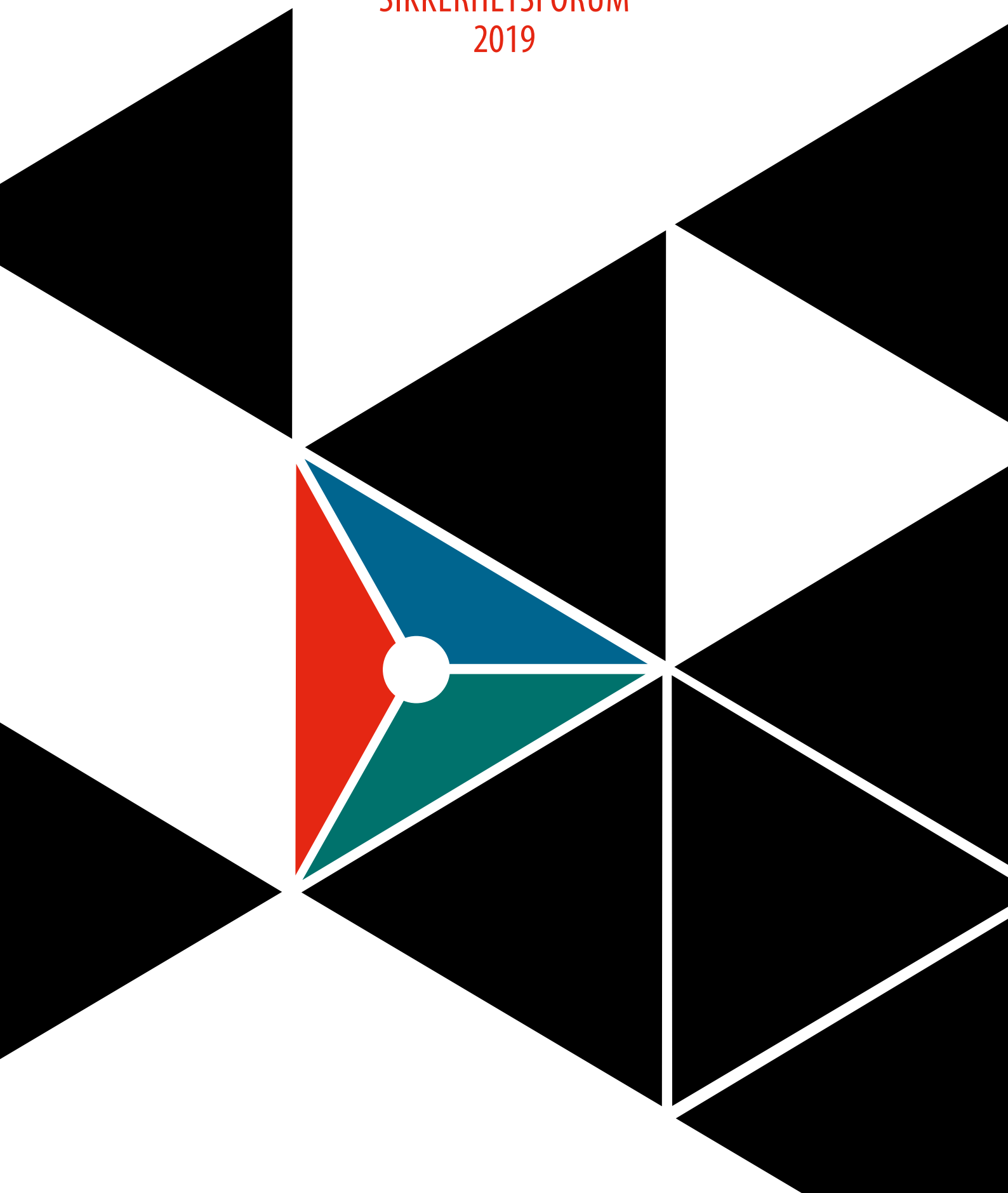


ANSVAR, ROLLER OG SAMARBEIDSMODELLER
FOR TO OG TRE- PARTS-SAMARBEIDET

RAPPORT FRA
SIKKERHETSFORUM
2019



INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning	5
1.1	Bakgrunn	5
1.2	Rapportens oppbygging	5
2.	Om partsamarbeid generelt	6
2.1	Bekrivelse av partsamarbeid i Meld. St. 12 (2017–2018) kapittel 2.3	7
2.2	Fra arbeidsmiljøloven og Hovedavtalens formålsbestemmelser	7
3.	Parter og aktører i to og trepartssamarbeidet	9
3.1	Hvem er partene i arbeidslivet	9
3.2	Aktører i topartssamarbeidet	9
3.3	Aktører i trepartssamarbeidet	10
3.4	Den norske modellen	10
	Den norske modellen som konkurransefortrinn	11
4.	Utfordringer – Fremmere og hemmere i to-partsamarbeidet om HMS	13
5.	Topartssamarbeid i petroleumsvirksomheten	13
5.1	Krav til representativ medbestemmelsesrett i HMS arbeidet	13
5.2	Avtalefestede representasjonsordninger – Hovedavtalene	13
5.3	De ansvarlige for å følge opp HMS i virksomheten	14
5.4	Hovedbedriftsansvar og operatørens "påse" ansvar	14
5.5	Samarbeid	15
5.6	Oversikt over noen sentrale bestemmelser i AML og HA	16
	Arbeidsmiljøloven	16
	Hovedavtalen	17
5.7	Sikkerhetsforums oppsummering – topartssamarbeidet	20
6	Verneombudsordningen	21
6.1	Verneombud	21
6.2	Sikkerhetsforums oppsummering (VO)	21
7.	Arbeidsmiljøutvalg	22
7.1	Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	22
7.2	Koordinerende arbeidsmiljøutvalg K-AMU/ Felles stedlig arbeidsmiljøutvalg FS- AMU	22
7.3.	Sikkerhetsforums oppsummering – AMU	23
8.	Trepartssamarbeid i petroleumsvirksomhetene	25
8.1	Formelle trepartsarenaer	25
	Sikkerhetsforum	25
	Regelverksforum	25
8.2	Andre arenaer basert på trepartssamarbeid:	25
8.3	Aktørene i trepartssamarbeidet	25
8.4	Sikkerhetsforums oppsummering – trepartssamarbeid	27
9.	Oppsummering - Sikkerhetsforums anbefalinger	28



1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Arbeids- og sosialdepartementet inviterte november 2016 berørte parter og myndigheter for å drøfte HMS-tilstanden og HMS-utviklingen i norsk petroleumsvirksomhet. Bakgrunnen var at utviklingen i 2015 og 2016 skapte behov for å sette HMS-situasjonen i petroleumsvirksomheten på dagsorden. Utvalget var ledet av professor i risikostyring og samfunnsikkerhet ved Universitetet i Stavanger, Ole Andreas Engen. Utvalgets arbeid skulle være et innspill til den kommende HMS- stortingsmelding for petroleumsvirksomheten.

En viktig målsetting var å komme frem til et representativt og omforent bilde av status for helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten. Utvalget skulle videre vurdere hva som skal til for å opprettholde og forbedre sikkerhetsnivået, samtidig med effektiv og økonomisk drift. En av utvalgets anbefalinger var å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for å se på nettopp partssamarbeidet.

Sikkerhetsforum har påtatt seg ansvar for å følge opp anbefalingen og dette er vist til i Meld. St. 12 (2017–2018) Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomhetens s. 68: "Etter anbefaling fra den partssammensatte arbeidsgruppen fra 2017 er det i regi av Sikkerhetsforum satt i gang et partsamarbeid for å samle inn, diskutere og sammenstille erfaring med sikte på læring og videre utvikling av partsamarbeidet. Denne gruppen kan blant annet drøfte og definere roller og ansvar i to- og trepartssamarbeidet, samt diskutere ulike styringssystemer."

Sikkerhetsforum har diskutert problemstillingene i flere møter og har avholdt en heldags-samling der LO og NHO presenterte Hovedavtalen. Denne rapporten identifiserer viktige hemmere og fremmere for godt to- og trepartssamarbeid.

1.2 Rapportens oppbygging

Rapporten gir i kapittel 2 og 3 en beskrivelse av partsamarbeid generelt og hvem som er parter og aktører i to- og trepartssamarbeidet. Kapittel 4 beskriver noen utfordringer som har fremkommet i diskusjonene i Sikkerhetsforum og noen felles utgangspunkter for hva som kjennetegner et godt to- og trepartssamarbeid. I kapittel 5 foretas en gjennomgang av Hovedavtalen og arbeidsmiljølovens regelverk knyttet og topartssamarbeid relatert til helse, miljø og sikkerhet. I kapittel 6 behandles verneombudsordningen spesielt og i kapittel 7 arbeidsmiljøutvalgene. Kapittel 8 behandler trepartssamarbeidet. Kapittel 9 oppsummerer de anbefalinger og tiltak som Sikkerhetsforum ønsker å gå videre med.

2. Om partsamarbeid generelt

2.1 Bekrivelse av partsamarbeid i Meld. St. 12 (2017–2018) kapittel 2.3

2.3 Partssamarbeid og medvirkning

Medvirkning og partssamarbeid er vesentlige forutsetninger og viktige arenaer for HMS-regimet i petroleumsvirksomheten. Regimet forutsetter at de sentrale aktørene har gjensidig tillit til og respekt for hverandre. Dette gjelder både arbeidstakermedvirkning på virksomhetsnivå, i topartssamarbeidet og på de ulike arenaer for trepartssamarbeid.

I henhold til arbeidsmiljøloven har arbeidstaker både plikt og rett til å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og arbeidsgiver plikter å legge til rette for slik medvirkning. Loven stiller også krav til vernetjeneste og ansatterepresentasjon i arbeidsmiljøutvalg. Aksjelovgivningen stiller nærmere krav til ansatterepresentasjon i virksomheters styre.

Videre eksisterer det både formelle og uformelle arenaer for topartssamarbeid mellom arbeidstakerne og deres organisasjoner på den ene siden, og arbeidsgiverne og deres organisasjoner på den annen side.

Det er tariffavtalene som utgjør fundamentet i topartssamarbeidet. I tillegg til det etablerte topartssamarbeidet foregår det et bredt trepartssamarbeid mellom partene og myndighetene i petroleumsnæringen på en rekke arenaer.

Meld. St. 12 (2017–2018) kapittel 2.3 gir en beskrivelse av det formelle grunnlaget og de ulike arenaer for partsamarbeid og medvirkning.

2.2 Fra arbeidsmiljøloven og Hovedavtalens formålsbestemmelser

Medvirkning og samarbeid er vesentlige forutsetninger for HMS-regimet i Petroleumsvirksomheten. Det kan derfor være relevant å vise til arbeidsmiljølovens og Hovedavtalens formålsbestemmelser.

Arbeidsmiljølovens § 1-1 bokstav d) angir som et av sine formål at loven skal:

”gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet”

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning:

«Den ansvarlige skal sikre at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte gis anledning til å medvirke i saker som har betydning for arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten etter krav gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven og denne forskriften. Slik medvirkning skal ivaretas i de ulike fasene av virksomheten.

For å fremme helse, miljø og sikkerhet, skal det sikres at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte gis anledning til å medvirke ved etablering, oppfølging og videreutvikling av styringssystem som nevnt i denne forskriften § 17.

Hovedtalen § 9-1¹ angir målsetting for informasjon, samarbeid og medbestemmelse mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og konsern:

”LO og NHO er enige om nødvendigheten av at det legges til rette for et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltselskaper og i konsern.

De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

Det er viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte plikter å ta initiativ til og aktivt medvirke til samarbeid. De tillitsvalgte skal gis informasjon så tidlig som mulig slik at de kan gi sine synspunkter før beslutning treffes.

Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.”

¹Bestemmelsen er hentet fra Hovedavtalen mellom LO - NHO 2018-2021, da alle avtalene i privat sektor bygger på Hovedavtalen mellom LO og NHO.



3. Parter og aktører i to og trepartssamarbeidet?

3.1 Hvem er partene i arbeidslivet?

Tre nivå på arbeidstakersiden:

- Hovedorganisasjoner
- Fagforbund
- Lokal fagforening eller klubb

Hovedorganisasjoner eller hovedsammenslutninger på arbeidstakersiden er Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio og Akademikerne. Disse hovedorganisasjoner har fagforbund som medlemmer. I tillegg kommer frittstående fagforbund, som eksempel NITO og Lederne. De organiserte arbeidstakerne i den enkelt virksomhet er gjerne samlet i en lokal fagforening eller klubb, som igjen mer medlem av et forbund.

Tre nivå på arbeidsgiversiden:

- Hovedorganisasjoner
- Arbeidsgiverorganisasjoner
- Virksomheter

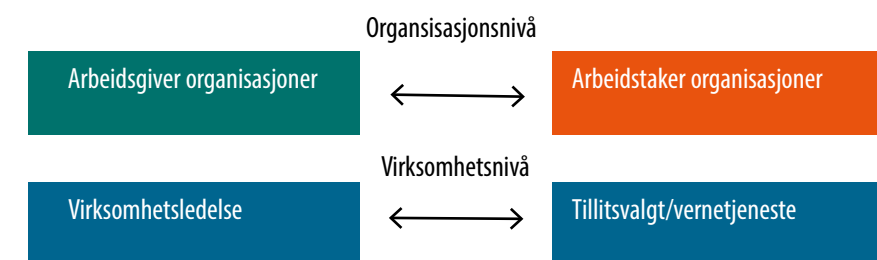
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er en hovedorganisasjon på arbeidsgiversiden med underliggende landsforeninger som dekker ulike bransjer eller sektorer. I tillegg kommer frittstående landsdekkende arbeidsgiverorganisasjoner, som eksempel Norges Rederiforbund. På arbeidsgiversiden er det bedrifter som sysselsetter arbeidstakere som er medlemmer.

3.2 Aktører i topartssamarbeidet

Samarbeidet mellom partene i arbeidslivet foregår på tre nivåer; Mellom hovedorganisasjonene (f.eks LO-NHO), på bransjenivå (forbund og bransjeorganisasjon) og i den enkelte bedrift og/eller konsern mellom lokale fagforeninger og ledelsen.

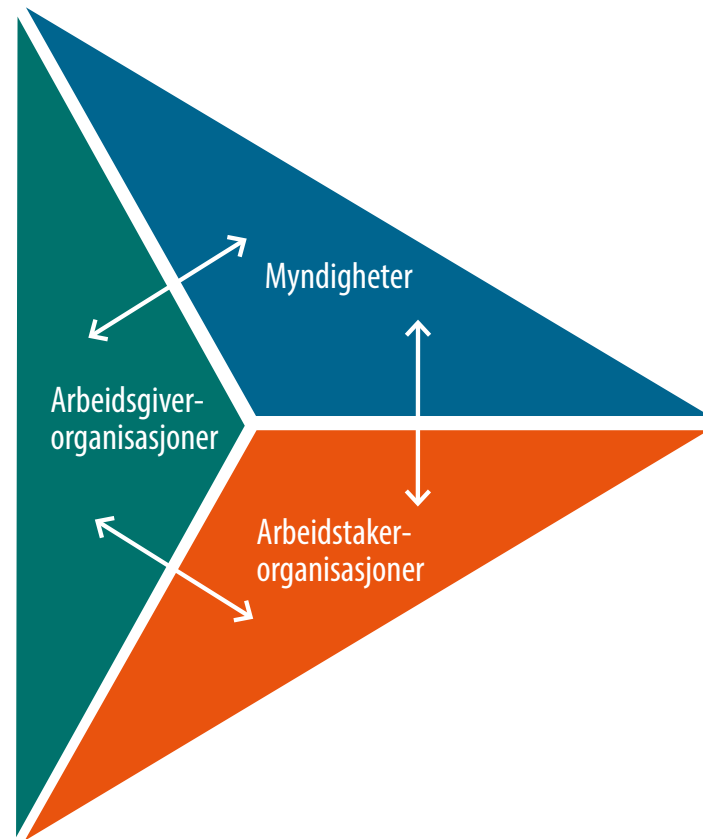
I bedrifter som ikke omfattes av Hovedavtaler ligger de lovbestemte krav i arbeidsmiljøloven til grunn for medvirkning.

Topartssamarbeidet som skjer utenfor den enkelte virksomheten vil alltid være mellom representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner der representanter fra lokale fagforeninger og virksomheter kan være med, men de vil da delta i navnet til den organisasjonen de hører til.



3.3 Aktører i trepartssamarbeidet

Trepartssamarbeidet kjennetegnes som et samarbeid mellom myndighetene, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Trepartssamarbeid på nasjonalt nivå vil involvere Hovedorganisasjonene og Regjeringen. Det er utviklingen av trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå som danner grunnlaget for det vi gjerne omtaler som den norske arbeidslivsmodellen.



3.4 Den norske modellen

Den norske modellen bygger på at arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og myndighetene har en felles interesse i å bidra til konkurransedyktige og produktive bedrifter. Samarbeid på sentralt nivå har bidratt til en lavere konfliktnivå og anses å ha vært en vellykket strategi for verdiskaping og velferd. Trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå har gitt organisasjonene innflytelse på den overordnede styring av arbeidslivet og økonomien samt motivert til å finne løsninger som gagnar alle parter.

Sikkerhetsforum er et eksempel på trepartssamarbeid på bransjenivå, som bygger på en målsetting om at partene og Petroleumstilsynet sammen kan være med på å utvikle sikkerhetsnivået og arbeidsmiljøet i petroleumsvirksomheten. Trepartssamarbeidet er basert på enighet og har sin egen styrke i at partene ser det formålstjenlig å være med.

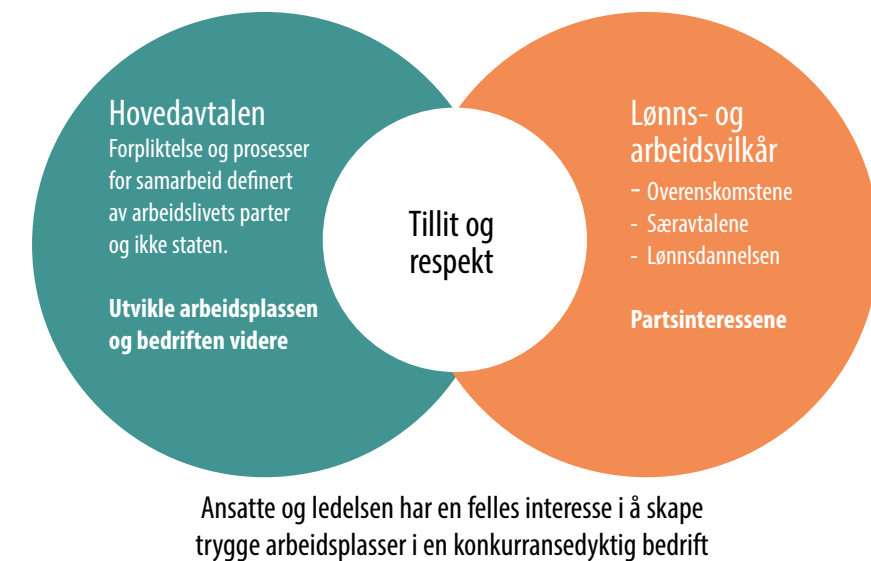
Den norske modellen er basert på et fungerende to-partssamarbeid, som i seg selv er en forutsetning for trepartssamarbeidet. Uten denne vil ikke den norske modellen fungere. At ansatte og ledelsen har en felles interesse i å skape trygge arbeidsplasser i en konkurransedyktig bedrift ligger til grunn for utvikling av hovedavtalene. Kjernen i Hovedavtalen er at de tillitsvalgte med sin erfaring og kompetanse skal ha mulighet for å påvirke beslutningsprosessene.

Gjennom Hovedavtalen har de tillitsvalgte en sentral plass i bedriftsdemokratiet. Lovgivning av medvirkningsordninger tar utgangspunkt i at alle ansatte velger representasjon til bedriftsdemokratiske organ. Arbeidsmiljøutvalget og verneombudsordningen har dette som utgangspunkt.

Den norske modellen som konkurransefortrinn

Ansatte og ledelsen har en felles interesse i å skape trygge arbeidsplasser i en konkurransedyktig bedrift. Når den norske modellen trekkes frem som vellykket, som produktivitetsfremmende og også som et konkurransefortrinn, beror det på flere forhold.

Den norske modellen bygger på sosial dialog. Dvs. at det kreves meget stor grad av tillit mellom partene. En tillit til at begge partene har en genuin interesse i å komme til en felles enighet, som kommer både bedriften og de ansatte til gode. Ettersom modellen er avhengig av et representativt system, fordrer det også at organisasjonsgraden er høy.



LO og NHO filosofi for to-partssamarbeid



4. utfordringer – Fremmere og hemmere i to-partsamarbeidet om HMS

Sikkerhetsforum har diskutert ulike utfordringer i topartssamarbeidet. Diskusjonen har reflektert at petroleumsvirksomheten har et variert aktørbildet med små og store leverandører, servicebedrifter, operatører, redere, bedrifter med aktivitet både til land og til havs, mm. Det er enighet om at medvirkning i det store bildet fungerer, men at bildet varierer og er mer utfordrende lenger ut i leverandørkjeden. Sikkerhetsforum har valgt å ikke diskutere enkeltområder, men heller diskutere utfordringer for topartssamarbeidet på et generelt grunnlag. I denne drøftelsen har det ikke vært hensiktsmessig å skille mellom om aktiviteten foregår til havs eller til lands.

Petroleumsvirksomheten er kjennetegnet av høy organisasjonsgrad. Høy organisasjonsgrad er en bærende forutsetning for at et representativt system skal fungere og således også for både den norske modellen og bruk av et funksjonelt regelverk. I diskusjonen i Sikkerhetsforum har det vært tatt opp at utviklingen av nye driftsformer, digitalisering, fusjon av bedrifter, nye aktører, kontrakter og rammevilkår, utenlandsk arbeidskraft medfører at arbeidslivet gir den representative arbeidstakermedvirkningen utfordringer. Fra arbeidstakersiden er det fremhevet at bruk av midlertidige ansettelser og innleid arbeidskraft gir særlige utfordringer. Utviklingen av næringens organisering er et viktig bakteppe for forståelsen av problemstillingene som tas opp.

Sikkerhetsforum har vektlagt å få frem fremmere og hemmere for et godt to-partssamarbeid. God kunnskap blant aktørene i bedriften om regelverket og hovedavtalen er en fremmer. Manglende kunnskap er en hemmer.

5. Topartssamarbeid i petroleumsvirksomheten

5.1 Krav til representativ medbestemmelsesrett i HMS arbeidet

Arbeidsmiljølovens alminnelige regler om medvirkning og medbestemmelse gjelder for petroleumsvirksomheten til havs og på land. I tillegg finnes det konkrete krav om medvirkning i HMS- forskriftene. Krav om tilrettelegging for medvirkning og samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte i HMS- arbeidet er forankret flere steder i arbeidsmiljølov, rammeforskrift og i hovedavtalene.

5.2 Avtalefestede representasjonsordninger – Hovedavtalene

Hovedavtalens del A kapittel IX gir bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse. Målsetting i § 9-1 er allerede nevnt i kapittel 2.2 over.

Hovedavtalen LO-NHO inneholder en del B med forslag til samarbeidsavtaler for bedrifter og konsern samt avtaler om kompetanseutvikling mv. Del C inneholder tilleggsavtaler som blant annet opplæring om arbeidsmiljø og vernearbeid, bedriftsutvikling og Europeiske samarbeidsutvalg.

Reglene om informasjon og drøfting i Hovedavtalen er med omfattende enn ordningene i Arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven er ufravikelig jf 1-9 «Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstakere med mindre det er særskilt fastsatt». Dette er imidlertid ikke til hinder for at arbeidstakerne har bedre rettigheter i Hovedavtalen.

HAs viktigste funksjon på arbeidsmiljøområdet skjer i et samspill med lovgivningen.

5.3 De ansvarlige for å følge opp HMS i virksomheten

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø jf AML § 4.1. og petroleumsloven.

AML § 2-3 tredje ledd gir «linjeledelse» et særskilt ansvar for å følge opp HMS.

(3) Arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal påse at hensynet til sikkerhet og helse blir ivaretatt under planleggingen og utførelsen av de arbeidsoppgaver som hører under eget ansvarsområde

Arbeidstakerne har en medvirkningsplikt jf AML § 2-3 første ledd;

(1) Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

5.4 Hovedbedriftsansvar og operatørens "påse" ansvar

Av Petroleumsloven §10-6 fremgår det at «Rettighetshaver og andre som deltar i petroleumsvirksomhet som omfattes av denne lov, plikter å etterleve loven, forskrifter og enkeltvedtak gitt med hjemmel i loven gjennom iverksettelse av nødvendige systematiske tiltak. I tillegg plikter rettighetshaver å påse at enhver som utfører arbeid for seg, enten personlig, ved ansatte eller ved entreprenører eller underentreprenører, overholder bestemmelsene gitt i eller i medhold av loven.»

Det fremgår av rammeforskriften § 33 at operatøren er hovedbedrift etter arbeidsmiljøloven § 2-2 andre ledd, som lyder:

Hovedbedriften skal ha ansvaret for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dersom det samtidig sysselsettes mer enn 10 arbeidstakere, og ingen virksomhet kan regnes som hovedbedrift, skal det skriftlig avtales hvem som skal ha ansvaret for samordningen. Kommer slik avtale ikke i stand, skal det meldes til Arbeidstilsynet som bestemmer hvem som skal ha ansvaret for samordningen.

Samordningsansvaret omfatter så vel verne- og helsetjenesten som de vernetiltakene hovedbedriften har ansvaret for. Samordningen skal bidra til å sikre at de enkelte arbeidsgiverne får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid slik at en kan unngå skader på de øvrige arbeidsgivernes arbeidstakere gjennom forebygging. Hovedbedriftens ansvar fremgår av rammeforskriften § 8 andre ledd:

Hovedbedriften er ansvarlig for å samordne de enkelte virksomhetenes verne- og arbeidsmiljøarbeid og har særlig plikt til å

- a) sørge for at det etableres rutiner for informasjonsutveksling mellom de ulike gruppene av arbeidstakere på arbeidsplassen,*
- b) se til at alle arbeidstakerne er knyttet til et verneombud på arbeidsplassen, og at de gis anledning til å fremme saker for arbeidsmiljøutvalget,*
- c) se til at verneombud og verne- og helsepersonale har nødvendig innsikt i arbeidsoperasjonene på arbeidsplassen, og*
- d) se til at overtredelser av relevante bestemmelser i arbeidsmiljøloven og utfyllende forskrifter blir påpekt og rettet.*

5.5 Samarbeid

Samarbeid i den enkelte bedrift og konsern omtales ofte som medvirkning eller medbestemmelse, uten at begrepene har noen klart definerte innhold.

I Hovedavtalen mellom LO og NHO er det knyttet ulike plikter og rettigheter til begrepene som brukes. Innholdet i begrepene informasjon og drøfting er nærmere beskrevet i Hovedavtalen 9-6. I nr 1 omtales det som ledelsens plikt til å la tillitsvalgte fremme synspunkter før beslutning tas:

HA § 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

Andre avsnitt:

Før ledelsen treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte.

Tredje avsnitt:

I de tilfeller ledelsen ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgte anførsler, skal den begrunne sitt syn». Fra konferansen skal det settes om protokoll som undertegnes av begge parter.

(2) Plikt til å informere tillitsvalgte om årsaker til og virkninger av ledelsens disposisjoner. I saker som omhandler forhold omfattet av §9-4 og 9-5 skal tillitsvalgte informeres om årsakene til ledelsens disposisjoner samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne

Reell medvirkning fremkommer av både lov og avtale. I veiledningen til rammeforskriften § 13 er dette beskrevet slik:

Reell medvirkning

Bestemmelsen innebærer at arbeidstakerne gis reell mulighet til å påvirke arbeidsmiljø og sikkerhet i virksomheten. Med reell mulighet menes at arbeidstakerne involveres så tidlig i beslutningsprosessen at deres innspill utgjør en del av beslutningsgrunnlaget
... innebærer også en plikt for arbeidsgiveren til å sikre at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter, samt at de får nødvendig tid til å ivareta sine oppgaver, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a, arbeidsmiljøloven § 6-5 første og andre ledd og § 7-4. ...

5.6 Oversikt over noen sentrale bestemmelser i AML og HA

ARBEIDSMILJØLOVEN

AML § 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø- og sikker

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

AML § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

Bestemmelsen har i første og tredje ledd utdypende krav til medvirkning.

- (1) *Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.*
- (3) *Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.*

Hensikten med bestemmelsen i AML 4-2 tredje ledd er å fremme samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte.

AML Kapittel 8. Informasjon og drøfting

AML kapittel 8 gir minstebestemmelser om informasjon og drøfting og gjelder bedrifter med minst 50 ansatte. Reglene skal ikke begrense arbeidstakernes eller tillitsvalgtes rett til informasjon, drøfting og medbestemmelse etter regler i andre lover, forskrifter eller tariffavtale. I praksis vil bestemmelsen ha relevans for virksomheter som ikke er bundet av en tariffavtale, da en utvidet rett til medvirkning følger av hovedavtalen.

AML Kapittel 6. Verneombud

§ 6-1.(2) Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18.

Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd og § 7-4. Opplæringen skal

- a) gi deltakerne forståelse av hva fullt forsvarlig arbeidsmiljø innebærer på deres arbeidsplass, arbeidsgivers og arbeidstakers roller og ansvar samt arbeidsmiljøutvalgets, verneombudets, bedriftshelsetjenestens og Arbeidstilsynets rolle og oppgaver,*
- d) gjøre deltakerne i stand til å identifisere faktorer som fremmer eller hemmer et godt psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i deres virksomhet,*

§ 3-19. Varighet av opplæringen av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Opplæringens varighet skal være minst 40 timer.

HOVEDAVTALEN

HA § 9-1 angir målsetting for informasjon, samarbeid og medbestemmelse (se nærmere om bestemmelsen i punkt 2.2)

HA § 9-2 fastsetter krav til Organisering og gjennomføring

- Et viktig prinsipp er at samarbeid og medvirkning må tilpasses bedriftens art, størrelse, faktiske styringsstruktur mv.
- Krav til innsikt i bedriftens økonomi
- Representasjon ved utvikling av jobbinnhold, organisasjons- og ledelsesformer
- Reell innflytelse på ad-hoc grupperes sammensetning og mandat

HA § 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- spørsmål som vedrører den økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling,
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift,
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften.

Drøftelser skal holdes så tidlig som mulig og minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.

HA § 9-4 setter krav til drøftelser vedrørende omlegging av driften.

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

- *omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, herunder viktige endringer i produksjonsopplegg og metoder.*
- *sysselsettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger*

HA § 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg):

- *fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten.*

Ledelsen skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og de nye eiere om overdragelse og om tariffavtalen fortsatt skal gjelde.

Vurderer ledelsen å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg).

HA § 9-6 gir nærmere bestemmelser om drøftelse og informasjon, 1. ledd:

... Før ledelsen treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold skal dette drøftes med de tillitsvalgte ...

HA § 9-12 påpeker krav til drøfting på konsernnivå

Begrepet "konsern" omfatter også sammenslutninger av juridiske og/eller administrativt selvstendige enheter, (f.eks. aksjeselskaper og/ eller divisjoner) som finansielt, og delvis også administrativt og kommersielt danner en enhet.

Del B § 12-1 Omfang og formål

Formålet med denne avtale er å styrke og videreutvikle samarbeidet mellom de ansatte, deres representanter og ledelsen i den enkelte bedrift og konsern. For dette samarbeidet gjelder samme målsetting som i § 9-1.

Avtale om samarbeid bør inngås lokalt. Det må tas hensyn til virksomhetens art, størrelse, geografiske lokalisering, teknologi, organisasjons- og styringsstruktur m.m.

Felles samarbeidsorganer som omfattes av dette kapittel:

Bedriftsutvalg, kap. XIII

Kombinert BU/AML, kap. XIV

Avdelingsutvalg, kap. XV

Konsernutvalg, § XVI

HAs Tilleggsavtale

Tilleggsavtale III om opplæring i arbeidsmiljø i virksomhetene for verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Opplæring i arbeidsmiljøspørsmål er en forutsetning for et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i bedriften. Gode kunnskaper om arbeidsmiljø bør finnes på alle nivå. Det er særlig viktig at medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud og arbeidsledere har de nødvendige kunnskaper for å kunne ivareta sine funksjoner i HMS-arbeidet. Det er viktig at alle ansatte medvirker i dette arbeidet. Slike kunnskaper bør også finnes hos andre som tar beslutninger som påvirker arbeidsmiljøet. Det er derfor ønskelig at også annet nøkkelpersonell får opplæring.

4. Gjennomføring av opplæringen

LO og NHO utvikler kriterier for opplæringen med fokus på gjeldende lovverk og organisasjonenes satsingsområder til de opplæringsorganisasjonene som tilbyr opplæringen på vegne av partene.

For å sikre at opplæringen knyttes til deltakernes eget arbeidsmiljø, oppfordres bransjepartene til å utarbeide felles læremateriell på basis av gjeldende regelverk på området, og med fokus på de enkelte bransjers spesielle utfordringer. Bransjepartene kan, dersom de er enige om det, velge relevant materiell.

5.7 Sikkerhetsforums oppsummering – topartssamarbeidet

SF har særlig diskutert sider ved topartssamarbeidet som har betydning for hms. SF er enige om at basis for samarbeidet i bedriften må være basert på:

- Tillit og kultur i bedriften for å si fra og bidra i det systematiske hms arbeidet.
- Den enkelte arbeidstaker skal ha mulighet for å påvirke egen arbeidssituasjon og mulige risikoforhold man eksponeres for.
- Beslutninger som kan påvirke hms forhold skal tas på et best mulig beslutningsgrunnlag og inkludere arbeidstakernes erfaring og kompetanse.

Noen grunnleggende forutsetninger for å bygge et godt samarbeidsklima på bedriften

Gjennom diskusjonen i Sikkerhetsforum er det identifisert noen grunnleggende forutsetninger for å bygge en god kultur for medvirkning på bedriften.

Fremmere:

- Viktig at det er tillit åpenhet og respekt mellom partene, og dette krever gjensidig innsats å bygge opp.
- Et godt rammeverk rundt partsamarbeidet gir nødvendig forutsigbarhet og må bygge på:
 - Tilstrekkelig kunnskap/kompetanse om regelverk og hovedavtale hos alle parter.
 - Nødvendig opplæring av ledelse og tillitsvalgte om regelverk og hovedavtalen.
 - At aktørene får og setter av nødvendig tid til å sette seg inn i saksforhold og får nødvendig tid til å utføre rollen.
- Prioritering av tilstedeværelse. Må vektlegges av begge parter. Skal en få god rekruttering til arbeidstakerrepresentanter i bedriften, må representantene synligjøres og informeres om av ledelsen.

Hemmere:

- Mulighet for å bidra med kompetanse og kvalitet, reduseres av sen involvering.
- Overdreven bruk av styringsrett/overdreven kampvilje hos tillitsvalgte setter piggene ut hos den andre part
- Resignasjon - Når beslutninger er fattet før prosess blir resignasjon resultatet.
- Nye kontrakts- og organisasjonsmodeller kan bidra til uklarhet i partsforholdene.

Tilsynsrollen

Partene på den enkelte bedrift har et selvstendig ansvar for at to-partssamarbeidet skal fungere. Petroleumstilsynet fører tilsyn med at loven følges, men har også veiledningsplikt. Tilsynsrollen må ses i sammenheng med partenes ansvar.

6 Verneombudsordningen

6.1 Verneombud

AML § 6-1. Plikt til å velge verneombud

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud.

(2) Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.

(3) Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.

Verneombudet skal ha en aktiv rolle i virksomhetens HMS-arbeid. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av internkontrollsystemet i virksomheten.

Hovedverneombudets (HVO) sentrale oppgave er å samordne verneombudenes arbeid. HVO skal sitte i arbeidsmiljøutvalget som en av de ansattes representanter. Valget kan enten skje ved at VO'ene velger HVO, eller ved at lokale fagforeninger utpeker iht. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-5.

I utgangspunktet er det vernetjenesten som selv avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. Oppstår det tvist om dette kan Arbeidstilsynet/ Ptil kontaktes for avgjørelse.

6.2 Sikkerhetsforums oppsummering (VO)

Sikkerhetsforum understreker verneombudsordningen som en viktig forutsetning for sikkerhet og arbeidsmiljø.

I diskusjon kom det frem at i noen bedrifter har det blitt vanskeligere å rekruttere til VO tjenesten. Dette ble satt i sammenheng med mindre attraktivitet, mye arbeid, mindre tid, lite annerkjennelse og at det kunne være negativt for karriereutviklingen å være VO. På den annen side kom det også frem eksempler der VO- ordningen fungerer bra. Det ble vist til deling av mye info, tillitsforhold, tett dialog, kort avstand i linjene og se vernetjenesten som en del av bedriftskulturen og ikke som en separat øvelse som viktige faktorer for en god vernetjeneste.

Fremmere for god vernetjeneste:

- Viktig at ledelsen støtter og forstår vernetjenestens rolle og oppgaver.
- Vernetjenesten og ledelsen må ha god risikoforståelse, og må få opplæring i det.
- Det bør utarbeides gode planer for medvirkning – beskrivelser av hvordan medvirkning ivaretas i bedriften
- VO må få tid til å delta og involveres aktivt i saker på et tidlig tidspunkt.
- For å øke attraktiviteten må VO synliggjøres å snakkes opp

Hemmere:

- Manglende kontinuitet i rollen
- Uklarheter i skillet mellom tillitsvalgtrollen og VO rollen
- Manglende kunnskap og kompetanse hos verneombud, ledere og organisasjonen forøvrig om VOs rolle og oppgaver. Skyldes ofte manglende opplæring.
- Verneområdet er for stort og sammensatt, som ofte fører til manglende tid og oversikt over risikoforhold til å utføre oppgaven.

7. Arbeidsmiljøutvalg

7.1 Arbeidsmiljøutvalg (AMU)

AML § 7-2. Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. AMU er vedtaksdyktige innenfor sitt virkeområde. Utvalget har et utvidet mandat til å treffe beslutninger og gi arbeidsgiveren pålegg om å gjennomføre konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan ikke kreve tiltak utenfor arbeidsmiljølovens område.

7.2 Koordinerende arbeidsmiljøutvalg K-AMU/ Felles stedlig arbeidsmiljøutvalg FS- AMU

Petroleumsvirksomheten er i utgangspunktet underlagt det samme regelverket på arbeidsmiljøområdet som landbasert virksomhet. På bakgrunn av de særskilte forhold som gjør seg gjeldende på sokkelen er det i rammeforskriften § 34 åpnet opp for at det kan bestemmes at det skal opprettes felles arbeidsutvalg. Det presiseres i første ledd:

”Slike felles arbeidsutvalg får plikter og rettigheter som andre arbeidsmiljøutvalg etter arbeidsmiljøloven og forskrifter som er fastsatt etter den.”

K-AMU og FS-AMU fungerer grunnleggende på samme måte som AMU i øvrig. Hensikten med felles AMU er å sikre samordning av de enkelte virksomhetenes verne- og miljøarbeid og gi alle arbeidstakerne reell mulighet til deltakelse i og innflytelse på verne- og miljøarbeidet på egen arbeidsplass uavhengig av ansettelsesforhold. Det felles arbeidsmiljøutvalget vil være overordnet de enkelte virksomheters arbeidsmiljøutvalg i saker som gjelder det felles arbeidsmiljøutvalgets myndighetsområde.

Plikten til å opprette felles arbeidsmiljøutvalg reduserer ikke den enkelte virksomhetens plikt til å opprette et eget arbeidsmiljøutvalg, jf. arbeidsmiljøloven § 7-1

Det er gitt utfyllende bestemmelser om koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt og felles stedlig arbeidsmiljøutvalg på flyttbare innretninger i aktivitetsforskriften § 4:

Det skal opprettes et koordinerende arbeidsmiljøutvalg for hvert felt, eller, der det er gjennomgående enighet om det, et koordinerende arbeidsmiljøutvalg som dekker flere felt, der disse har felles ledelse og driftsorganisasjon, felles entreprenører og kontrakter, og der betydelige personellgrupper arbeider på flere av disse feltene. Det skal også opprettes et felles, stedlig arbeidsmiljøutvalg for hver enkelt flyttbar innretning. Utvalgene skal samordne og behandle verne- og miljøsaker, jf. rammeforskriften § 34 andre ledd.

Representanter for arbeidsgivere og arbeidstakere fra de ulike hovedaktivitetsområdene på feltet eller på den flyttbare innretningen skal delta i henholdsvis det koordinerende eller det felles, stedlige arbeidsmiljøutvalget. For flyttbare innretninger skal også en representant for operatøren delta, unntatt under forflytting.

Når en flyttbar innretning er en del av petroleumsvirksomheten på et felt, skal operatøren sørge for samordning mellom det felles, stedlige arbeidsmiljøutvalget og det koordinerende arbeidsmiljøutvalget.

7.3. Sikkerhetsforums oppsummering – AMU

Sikkerhetsforum konstaterer at det kan være store forskjeller i hvordan AMU fungerer i de ulike bedriftene og på den enkelte bedrift over tid. Det finnes godt fungerende AMU og noen som fungerer mindre bra. AMUs funksjon må tilpasses forholdene på den enkelte bedrift.

AMU spiller en viktig rolle i HMS- arbeidet, og det er viktig at de involverte har avtalt gode kjøreregler og langsiktige planer for AMU arbeidet. Sikkerhetsforum vil fremheve noen forhold som bidrar til gode eller dårlig fungerende AMU.

Fremmere for et godt fungerende AMU:

- Viktig å løse saker på lavest mulig nivå
- AMU er et beslutningsorgan, og saker som vedtas skal følges opp.
- Alle må bidra og være aktive i saksforberedelsene. Det krever kompetanse og god rolleforståelse hos deltakerne.
- Viktig å gi AMU faglig påfyll og stimulere til godt arbeid
- Tilrettelegge for felles opplæring i det enkelte AMU
- Vektlegge kompetansefokus ift roller og ansvar i AMU
- Systembeskrivelse, forretningsorden, styringsdokument for AMU. Viktig med fast struktur og møteplan, men AMU kan også ha under-utvalg dersom det er hensiktsmessig. Ved planlegging av ekstra møter må det være riktig kompetanse i møtet. En utfordring med ekstramøter er at møtene ofte må gjennomføres med vikarer.
- Gjennomføre årlig evaluering mht å oppfylle den rolle som fremgår av regelverket.

Hemmere:

- Manglende kunnskap i bedriften og blant de ansatte om AMU rolle og som beslutningsorgan
- Manglende tilrettelegging av ledelsen for møter og involvering. AMU må brukes som et aktivt virkemiddel i hms arbeidet og ikke bare bli et informasjonsforum
- Manglende relevante saker å diskutere. Hvilke saker som tas opp i AMU vil også være påvirket av andre samarbeidsarenaer på bedriften.
- Det kan være uklart hvem som har ansvar for beslutningsprosesser og ansvarsområder når det er jevnlig møter på andre arenaer med fagforeningene, sikkerhetsmøter mm.
- Ved stor utskifting av deltakere er det vanskelig å få stabilitet, forutsigbarhet og langsiktighet i arbeidet.



8. Trepartssamarbeid i petroleumsvirksomhetene

8.1 Formelle trepartsarenaer

Det er i dag flere formelle arenaer for trepartssamarbeidet i petroleumsvirksomheten. En oversikt over ulike trepartsarenaer er gitt i Meld St. 12 kapittel 2.3.1 Trepartsarenaer:

Sikkerhetsforum

Sikkerhetsforum ble etablert høsten 2000 og er sammensatt av representanter fra myndighetene og partene i arbeidslivet. Sikkerhetsforum ledes av Petroleumstilsynet og har som hovedoppgave å fremme arbeidet med sikkerhet og arbeidsmiljø i norsk petroleumsvirksomhet gjennom å:

- være et forum for å diskutere og følge opp aktuelle sikkerhets- og arbeidsmiljøspørsmål
- legge til rette for et godt samarbeid mellom partene i næringen og myndighetene
- være en referansegruppe for prosjekter som er eller planlegges igangsatt av partene eller av myndighetene

Gjennom arbeidet i Sikkerhetsforum identifiseres sentrale problemstillinger i fellesskap, og partene diskuterer måter å løse dem på. Forumet brukes også aktivt til å spre kunnskap på tvers i næringen og til å drøfte strategi og prioriteringer i HMS arbeidet. Alt som skjer i Sikkerhetsforum dokumenteres og gjøres lett tilgjengelig også for andre som ikke deltar direkte i forumet. Dette skal bidra til åpne og forpliktende prosesser. Gjennom årene har en rekke viktige prosesser for kontinuerlig forbedring av HMS-nivået i petroleumsvirksomheten blitt forankret gjennom Sikkerhetsforum.

Regelverksforum

Regelverksforum ble etablert i 1986 og ledes også av Petroleumstilsynet. I forumet får partene anledning til å følge regelverksarbeidet løpende og uttale seg om viktige forslag underveis. Dette fører til en større grad av eierskap til og konsensus om endelige forslag til regelverksutvikling. I tillegg bidrar forumet til å klargjøre forskjeller og likheter i virksomheten på land og til havs. Regelverksforum skal legge til rette for:

- informasjon, diskusjon, rådgivning og eventuelt tilbakemelding om arbeidet med utvikling og vedlikehold av regelverket for petroleumsvirksomhet
- informasjon og diskusjon om den praktiske implementeringen og bruken av HMS-forskriftene

8.2 Andre arenaer basert på trepartssamarbeid:

Samarbeid for sikkerhet

Samarbeid for sikkerhet ble etablert i 2001 som en samarbeidsarena hvor partene i næringen deltar og Petroleumstilsynet deltar som observatør. Samarbeid for sikkerhet utarbeider blant annet opplærings- og informasjonsmateriell i form av sikkerhetsfilmer og konkrete anbefalinger for næringen.

Sektorstyret for petroleumsstandardisering

Sektorstyret for petroleumsstandardisering er oppnevnt av Standard Norges styre og er et bindeledd mellom Standard Norge og eierne og brukerne av petroleumsstandardene. Viktige oppgaver for sektorstyret er å bidra til et brukerstyrt, effektivt standardiseringsarbeid i overensstemmelse med Standard Norges mål, overordnede planer og strategi.

Regelverkskompetanse (RVK)

Regelverkskompetanse er et opplæringsprogram for petroleumsindustrien. RVK tilbyr kursene sine gjennom Handelshøyskolen BI, som er ansvarlig for å tilrettelegge det pedagogiske opplegget. Regelverkskompetanse er i dag et aktivt trepartssamarbeid som har tilpasset sine opplæringsprogrammer i tråd med den pågående regelverksutviklingen. Frem til i dag har over 15 000 deltakere gjennomgått opplæring i regi av RVK.

Samarbeidsforum for helikoptersikkerhet på norskkontinentalsokkel

Helikoptertransport er i seg selv ikke petroleumsvirksomhet, men er nært tilknyttet som en del av den samlede virksomheten på sokkelen. Samarbeidsforum for helikoptersikkerhet på norsk kontinentalsokkel arbeider for å øke helikoptersikkerheten offshore. Forumet ledes av Luftfartstilsynet og er sammensatt av representanter fra myndighetene, helikopteroperatørene, oljeindustrien, Avinor, fagforeningene og andre som er involvert i offshoreflygning. Forumet avgir tilrådninger og uttalelser til andre aktører, for eksempel felles høringsuttalelser til myndighetene.

Norsk olje og gass Forum for Sikkerhets og beredskapsopplæring (FSB)

FSB følger opp saker innen sikkerhets og beredskapsopplæring på norsk sokkel. FSB skal gjennom initiativer og diskusjoner bidra aktivt til:

- Utvikling av Norsk olje og gass plan for opplæring inne sikkerhets- og beredskapsopplæring.
- Erfaringsutveksling for forbedring av sikkerhets- og beredskapskurs.

FSB ledes av Norsk olje og gass og har deltakere fra feltoperatører på norsk sokkel, fagforbundene, SAFE, Industri Energi, Lederne og Fellesforbundet, treningssentra, Norges Rederiforbund og Petroleumstilsynet (Observatør).

«Ad hoc» prosjekter og initiativer

Partene i arbeidslivet og myndighetene samarbeider også utenfor de etablerte arenaene. Et eksempel er det partssammensatte arbeidsgruppe som Arbeids- og sosialdepartementet inviterte til i november 2016 for en felles vurdering og drøfting av HMS tilstanden og- utviklingen i norsk petroleumsvirksomhet. Arbeidet ble ledet av professor Ole Andreas Engen og gruppen la frem sin rapport Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten oktober 2017. Rapporten var et viktig bidrag til Meld. St. 12 (2017–2018) Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og en anbefalingene var dette prosjektet.

8.3 Aktørene i trepartssamarbeidet

Følgende parter er representert i Sikkerhetsforum:

Arbeidsgiverorganisasjoner	Arbeidstakerorganisasjoner	Myndigheter
<ul style="list-style-type: none">• Norsk olje og gass• Norsk Industri• Norges Rederiforbund	<ul style="list-style-type: none">• Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE)• Lederne• De Samarbeidende Organisasjoner (DSO)• El & IT Forbundet• Industri Energi (IE)• Landsorganisasjonen i Norge (LO)• Fellesforbundet• Tekna• NITO• Petroleumstilsynet	<ul style="list-style-type: none">• Arbeids- og sosialdepartement (observatør)

Følgende parter er representert Regelverksforum:

Arbeidsgiverorganisasjoner	Arbeidstakerorganisasjoner	Myndigheter
<ul style="list-style-type: none">• Norsk olje og gass• Norsk Industri• Norges Rederiforbund	<ul style="list-style-type: none">• Industri Energi (IE)• Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren (SAFE)• Lederne• De Samarbeidende Organisasjoner (DSO)• Landsorganisasjonen i Norge (LO)• Fellesforbundet• Tekna• NITO	<ul style="list-style-type: none">• Petroleumstilsynet• Arbeids- og sosialdepartement (observatør)• Fylkesmannen i Rogaland• Miljødirektoratet• Sjøfartsdirektoratet• Statens strålevern

Andre arenaer: De fleste av partene i Sikkerhetsforum er også deltakere på andre arenaer der trepartsmodellen blir brukt i petroleumsvirksomheten.

8.4 Sikkerhetsforums oppsummering – trepartssamarbeid

Trepartssamarbeid er et viktig bidrag i HMS arbeidet og partene vil prioritere dette. Trepartssamarbeid tar tid, og summen av ulike forumer, ad hoc arbeidsgrupper, prosjekter og konferanser er krevende å følge opp. Sikkerhetsforum ser behov for at det fremover gis tydeligere prioritering av hvilke fora og saker som det skal arbeides med. Et godt eksempel på trepartssamarbeid som alle parter har sett stor verdi av er Engen-utvalget.

9. Oppsummering - Sikkerhetsforums anbefalinger

Sikkerhetsforum har i denne rapporten gjennomgått rammer og regelverk som danner grunnlaget for et velfungerende to- og trepartssamarbeid. Med dette fundamentet i bunn er det diskutert fremmere og hemmere som erfaringsmessig påvirker samarbeidet.

Sikkerhetsforum ønsker her å komme med noen overordnede anbefalinger og betraktninger rettet mot egen aktivitet så vel som til partene:

- Sikkerhetsforums parter har alle et ansvar for å bidra til å øke kompetansen om regelverk, hovedavtalen og den norske modellen, herunder videreformidle kunnskap om denne rapporten til sine medlemmer.
- Partene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden kartlegger og vurderer behov for videre utvikling av felles læremateriell til bruk i arbeidsmiljølovens 40t kurs med fokus på bransjens felles utfordringer, jfr HA Tilleggsavtale III.
- Partene gjennomføre en felles samling for å identifisere/diskutere fremmere og hemmere for partssamarbeid ved anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller i 2019.
- Petroleumstilsynet foretar en gjennomgang av egen tilsynsoppfølging om topartssamarbeid i lys av denne rapporten, og presentere resultatene for Sikkerhetsforum innen utgang 2019.
- Rapporten har som mål å styrke det lokale partssamarbeidet. Sikkerhetsforum ser det som viktig å få frem de gode eksemplene der verneombudsordningen har fungert godt slik at andre kan lære av eksemplene.
- Få frem de gode eksemplene der AMU har fungert godt slik at andre kan lære av eksemplene. Partene må identifisere gode verktøy for å få AMU til å fungere. Med utgangspunkt i styringsforskriften § 21 om oppfølging, utarbeider partene en evalueringsveileder som gjøres tilgjengelig for bedriftene.

Etter Meld. St. 12 (2017–2018) Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomhetens og Engen-utvalget II, ble det opprettet en rekke partssammensatte grupper i regi av Sikkerhetsforum og Regelverksforum. Partenes erfaringer med samarbeid og arbeidsform i disse gruppene evalueres med tanke på en mest mulig hensiktsmessig organisering av fremtidige partssammensatte arenaer og arbeidsgrupper.

Sikkerhetsforum har i et eget dokument, utypet hvordan de vil følge opp anbefalingene.



ANSVARLIG UTGIVER: Sikkerhetsforum

PRODUSERT: Stavanger 2019

OPPLAG: 1 000stk

PAPIR: Munken Polar 150 - 300gram

TRYKK: Gunnarshaug Trykkeri

