

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Tilsyn med Archers oppfølging av arbeidstid	Aktivitetsnummer 367000008
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig
<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-E	Oppgaveleder Elisabeth Lootz
Deltakere i revisjonslaget Irene B. Dahle, Ingvil Tveit Håland, Elisabeth Vaagen, Amir Gergerechi	Dato 01.09.2022

1 Innledning

Vi gjennomførte 5. og 6. april 2022 tilsyn med Archers etterlevelse og oppfølging av arbeidstidsbestemmelsene i kontrakt med Equinor, henholdsvis på Visund og Snorre A.

Tilsynet ble gjennomført i form av et oppstartsmøte, dokumentgjennomgang, presentasjoner i deres lokaler på land, intervjuer der og via Teams samt verifikasjon i deres systemer.

Tilsynet ble godt tilrettelagt av Archer.

2 Bakgrunn

Risiko for helseskade og feilhandlinger øker med økt arbeidslengde, nattarbeid og mangelfull restitusjon og hvile (STAMI 2021).

Vi har mottatt flere bekymringsmeldinger om høy arbeidsbelastning innenfor bore- og brønnoperasjoner til havs, deriblant fra Snorre A i 2021 om arbeidsbelastning, arbeidsorganisering og storulykkesrisiko. Vi har også fulgt opp denne bekymringsmeldingen i vår tilsynsrekke med Equinors fullintegreerte borekontrakter. I januar og februar 2021 førte vi tilsyn med Equinor og deres styring av teknisk tilstand, organisatorisk robusthet og arbeidsmiljø i boreområdet på Visund. Dette tilsynet er en oppfølging av tilsynet på Visund og bekymringsmelding fra Snorre A.

Archer ble i dette tilsynet gitt mulighet til å uttale seg om våre observasjoner på Visund.

3 Mål

Målet med tilsynet er å følge opp om arbeidstidsbestemmelsene overholdes slik at helseskadelige forhold unngås, at sikker drift ivaretas og at risiko for feil-, fare- og ulykkessituasjoner reduseres.

4 Resultat

4.1 Generelt

Det overordnede inntrykket var at Archer i hovedsak arbeidet for å unngå lange arbeidsdager og høy arbeidsbelastning. I intervjuer var det samsvar mellom ledere og arbeidstakers vurdering av reell arbeidstid og arbeidsbelastning i selskapet, og daglig praksis knyttet til å bemanne offshoreinnretningene. Med få unntak oppga alle at det generelt sett ikke var mye overtidsarbeid eller høy arbeidsbelastning.

Arbeidstakernes representanter ble involvert i ulike aktiviteter for å komme frem til tilstrekkelig bemanningsnivå. I arbeidet med å planlegge bemanning til innretningene ble bemanningsanalyser brukt og oppdatert. Det var utarbeidet et skjema for bruk i avvikssituasjoner for innmelding av bemanningsbehov som oppstår for en kortere periode. Både arbeidstakerne og ledelsen beskrev en hverdag der justering av bemanning fant sted ut fra oppgaveomfang. Archer hadde en sentral bemannings/ressurpool med personell som ble anvendt ved bemanningsbehov. Det ble gjennomført medarbeiderkartlegginger som omhandlet arbeidsbelastning og disse ble fulgt opp med tiltak på innretningene.

Det var allikevel enighet blant dem vi intervjuet at det var enkelte stillinger, som elektrikere og wellbay, hvor arbeidsbelastningen var høyere enn for andre. Observasjoner fra tilsynet viste også enkelte brudd på arbeidstidsbestemmelsene og mangelfullt system for registrering av arbeidstid.

I dette tilsynet har vi funnet to avvik:

- 5.1.1 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene
- 5.1.2. System for registrering av arbeidstid

Vi har funnet to forbedringspunkter:

- 5.2.1 Svakheter ved regelverkskompetanse og -fortolkning
- 5.2.2 Oppfølging av arbeidstid og arbeidsbelastning for særlig utsatte grupper

4.2 Oppfølging av avvik

I tilsynet med Equinor på Visund i 2021 (*sak 20/2185*) ble det gitt avvik; *5.1.4 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene* og avvik *5.1.7 Ikke tilstrekkelig kapasitet og kompetanse*. Avvikene var basert på observasjoner både hos operatør, Archer og boreserviceleverandør. Svarbrev datert 15.9.2022 var utarbeidet av Equinor, Archer og Schlumberger. I svarbrevet oppgir Equinor at de vil stoppe operasjonene inntil personell har fått kvalifisert hvile iht retningslinjene, dersom kritisk personell ikke klarer å gjennomføre sine oppgaver innen 16 timer.

Tilsendte timelister fra Archer under Visundtilsynet i 2021 viste omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Basert på informasjon i dette tilsynet så vi at timelistene vi hadde fått tilsendt i Visundtilsynet ikke var korrekte. Årsak til dette var feilregistreringer, og at en blandet sammen timer som var reell arbeidstid og timer som skulle utløse overtidsbetaling.

5 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

Avvik: Observasjoner der vi *påviser* brudd på/manglende oppfylging av regelverket.

Forbedringspunkt: Observasjoner der vi *mener å se* brudd på/manglende oppfylging av regelverket, men ikke har nok opplysninger til å kunne påvise det.

5.1.1 Brudd på arbeidstidsbestemmelsene

Avvik

Det ble identifisert brudd på arbeidstidsbestemmelsene knyttet til krav til arbeidsfrie perioder, arbeid utover antall tillatte arbeidstimer per år og oppholdsperioder.

Begrunnelse

Selskapet kunne ikke dokumentere føringer og tiltak for å sikre kompenserende hvile eller annet passende vern i etterkant av arbeid ut over 13 timer. Timelistene fra Snorre A i 2021, viste flere tilfeller hvor arbeid utover 13 timer ble gjennomført gjentatte dager i strekk.

Fra tilsendte timelister var det ett eksempel på en ansatt i Archer som arbeidet ut over totalt antall tillatte arbeidstimer per år.

Basert på intervju kom det frem at tillitsvalgte ikke deltok i drøftelser om utvidet oppholdsperiode ut over 14 dager.

Krav

Rammeforskriften §§ 37 om den alminnelig arbeidstid jfr. 41 om overtid, 39 om arbeidsfrie perioder og 42 om oppholdsperioder 2. ledd

5.1.2 System for registrering av arbeidstid**Avvik**

Archer sitt system for arbeidstidsregistrering ga ikke tilstrekkelig grunnlag til å kunne følge opp arbeidstid.

Begrunnelse

Archer hadde gjennomført tiltak og det var pågående arbeid med å forbedre timeføringen, også for ansatte med overtid inkludert i lønn. Det ble under tilsynet likevel avdekket enkelte tilfeller av mangler ved registrering av reell arbeidstid blant lederne.

Tidsregistreringssystemet var lagt opp slik at den enkelte selv førte timer man hadde krav til betaling for, snarere enn timer man reelt hadde arbeidet. Dette medførte at enkelte ikke hadde registrert reell arbeidstid.

Oppfølging av arbeidstiden framstod delvis som avhengig av den enkeltes HR-ansattes erfaring med kjennskap til HR-systemet og de ansatte. Tolkning av data og kjennskap til enkeltpersoners arbeidshverdag var nødvendig for å kunne fange opp eventuelle arbeidstidsrisikoer og brudd på arbeidstidbestemmelsene.

Under verifikasjon i timeregistreringssystemet så vi også at det var vanskelig å finne frem overtidsoversikter på stillingsnivå, eksempelvis for Wellbay.

Ved manuell gjennomgang av Archers timelister og timeregistreringssystem fant en tilfeller av arbeid utover 16 timer som ble forklart som feilregistreringer, uten at dette var fanget opp. Feil i timeføringen ga dårligere grunnlag for selskapets oppfølging av arbeidstid.

Formålet med at virksomheten skal føre kontroll med arbeidstid er dels at virksomheten selv skal ha nødvendig oversikt over arbeidstiden, og dels at tilsynsmyndigheten skal kunne kontrollere at bestemmelsene overholdes.

Mangler ved registrering av arbeidstid gjorde det utfordrende for oss som tilsynsmyndighet å verifisere reelt arbeidede timer.

Feil og manglende timeregistreringer gjorde også at systemet gav Archer et ufullstendig grunnlag til å følge opp arbeidstid.

Krav

Arbeidsmiljøloven 10-7 om oversikt over arbeidstiden
Aktivitetsforskriften § 7 om registrering av arbeidstid, første ledd.

5.2 Forbedringspunkt**5.2.1 Svakheter ved regelverkskompetanse og -fortolkning**

Tolkninger av regelverket indikerer mangler ved regelverkskompetanse i Archer knyttet til arbeidstidsbestemmelser, krav til hviletid, restitusjon og hvile og forsvarlighetsvurderinger.

Forbedringspunkt

Bestemmelsene om arbeidstid er vernebestemmelser rettet mot individet. I tillegg vil tilstrekkelig hvile være et relevant moment ved vurdering av krav om risikoreduksjon knyttet til storulykke. Intervjuene avdekket manglende kjennskap til regelverkskravene knyttet til arbeidsfrie perioder og hviletid.

Den gjennomgående oppfatningen i intervjuene var at regelverkskravet er 8 timers hvile. Alle oppga også at de ikke arbeidet ut over 16 timer, men var lite kjent med at hovedregelen er 11 timers sammenhengende hvile, og hva som er vilkårene for å kunne redusere dette.

Archers prosedyre «Oppfølging av arbeidstid» viser ikke til at regelverkskravet er 11 timers hviletid. Prosedyrene oppgir krav til 8 timers hvile, og er lite spesifikk ut over at det ikke skal arbeides ut over 16 timer. Prosedyren har ingen beskrivelse av hvordan man skal sikre kompenserende hvile eller annet passende vern dersom man kommer i en situasjon der man arbeider overtid eksempelvis flere dager på rad. Vi fant ikke at det var beskrevet i interne krav til at de 8 timene hvile skal være sammenhengende.

Krav:

Aktivitetsforskriften § 21 om kompetanse
Styringsforskriften § 8 om interne krav

5.2.2 Oppfølging av arbeidstid og arbeidsbelastning for særlig utsatte grupper**Forbedringspunkt**

Det synes som at den ansvarlige hadde ikke sikret at data som hadde betydning for helse, miljø og sikkerhet, ble bearbeidet og brukt til målrettede korrigerende tiltak.

Begrunnelse

Archer hadde gjennomført en medarbeiderundersøkelse med spørsmål for å fange opp arbeidsbelastning. Både for Snorre A og Visund var det identifisert utfordringer knyttet til arbeidsbelastning og funnene ble fulgt opp i tiltaksplaner på innretningsnivå, men ikke på gruppenivå. Svarene fra medarbeiderundersøkelsen indikerte at arbeidsbelastningen var ulikt fordelt blant ansatte offshore. For eksempel var wellbay og elektrikerne grupper som pekte seg ut med høy arbeidsbelastning fra intervjuene. Det var derfor usikkerhet om tiltakene som var etablert ville vi gi effekt der arbeidsbelastningen var størst.

Krav

Styringsforskriften § 19

6 Andre kommentarer

Under tilsyn kom det frem at en av skiftordningene medførte 8 timers hvile ved ankomst på formiddagen. Første vakt arbeider fra 15-23 kvelden før påfølgende dagvakt. Vi minner om kravene i rammeforskriften § 39 om arbeidsfrie perioder og at 8 timer er et minimumskrav for arbeidsfri periode, særlig med tanke på organisering av handover, møter og liknende.

Under tilsynet fikk vi en kort introduksjon av en draffrapport der Archer sammen med sin bedriftshelsetjeneste sammenstilte arbeidstid og andre arbeidsmiljøfaktorer. Vi fikk inntrykk av at denne rapporten beskrev en metode som kan identifisere risiko knyttet til ulike grupper, og det kan virke som om dette kan bli et nyttig verktøy. Vi har fått beskrevet at rapporten kobler arbeidsmiljøfaktorene til helserisiko, men foreløpig ikke til sikkerhetsrisiko.

7 Deltakere fra oss

- Elisabeth Lootz, fagområdet arbeidsmiljø (oppgaveleder)
- Irene B. Dahle, fagområdet arbeidsmiljø
- Elisabeth Vaagen, fagområdet arbeidsmiljø
- Ingvil Tveit Håland, fagområdet juss og rammevilkår og tilsynsleder for T-Entreprenører og Petoro
- Amir Gergerechi, fagområdet boring og brønnteknologi

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Organisasjonskart for Archers organisasjon på Snorre A og på Visund

- Oversikt over stillingskategorier og antall Archers arbeidstakere på innretningene
- Archer prosedyre «Oppfølging av arbeidstid», datert 30.03.2012
- Archer AMU møtereferater fra henholdsvis 2020, 2021 og 2022
- Dokumentasjon av arbeidstid for arbeidspersonell Visund og Snorre A fra henholdsvis 2019, 2020, 2021
- Oversikt over og statistikk for bruk av utvidet oppholdsperioder de siste 3 årene på Snorre A og Visund
- Oversikt over utkall på motsatt skift Snorre A og Visund 2021 2022
- Hazid Visund
- Archer Norge - Oversikt over rapporter fra helse og arbeidsmiljøkartlegginger 2019-2022
- Skiftoppsett på Visund og Snorre A
- Oversikt over ledende stillinger i Archer offshore
- Archer Employee survey Snorre A, Snorre B og Visund 2020
- Aksjonsplaner etter Employee survey på Snorre og Visund
- 2019-2022 Prosentvis oversikt over sykefravær - Visund og Snorre A
- Epost med svar på spørsmål om arbeidstid og arbeidsbelastning mottatt 1.4.2022

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell