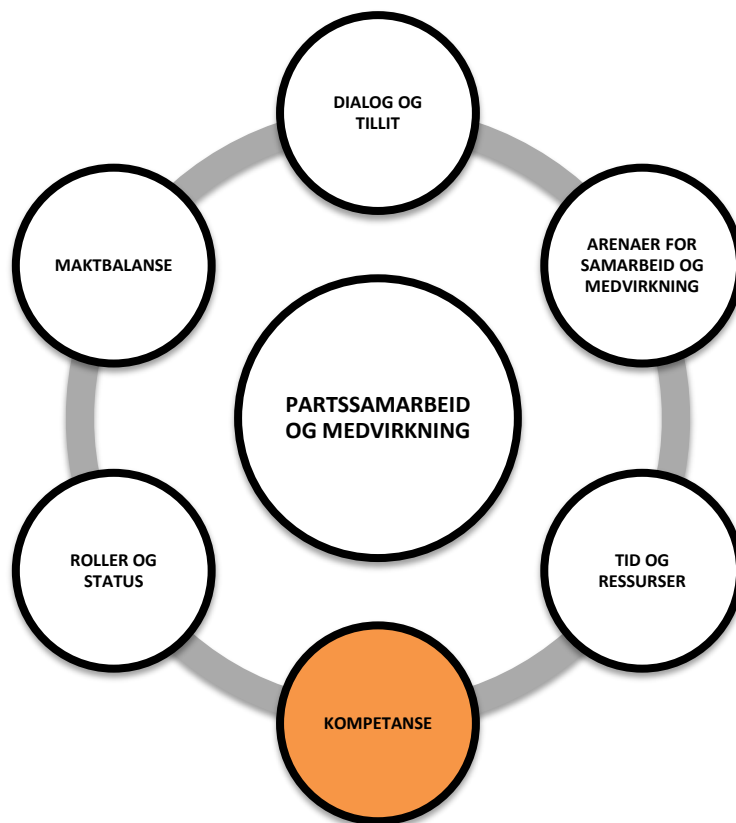


PETROLEUMSTILSYNET

## **Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning og partssamarbeid i petroleumsvirksomheten**

12.10.2016

## Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning og partssamarbeid i petroleumsvirksomheten



# Innholdsfortegnelse

Hensikt med og bakgrunn for utredningen .....	4
Metode .....	4
Sammendrag .....	4
Forkortelser .....	4
1. Bakgrunn .....	6
1.1 «Den norske modellen», medvirkningsbegreper, hensikt med medvirkning, styringsretten .....	6
1.2 Regelverket, regelverksprinsipper, forutsetninger, bruk av standarder, regelverkskrav .....	7
1.2.1 Krav i arbeidsmiljøloven .....	7
1.2.2 Krav i petroleumsregelverket .....	8
1.2.3 Krav i forskrift om ledelse, organisering og medvirkning .....	8
1.3 Samarbeidsfora/trepartsarenaer i petroleumsvirksomheten .....	9
1.3.1 Sikkerhetsforum .....	9
1.3.2 Regelverksforum .....	9
1.3.3 Samarbeid for sikkerhet .....	9
1.4 Myndighetens meldinger og utredninger om medvirkning .....	10
1.4.1 St.meld. nr 7 (2001 – 2002) .....	10
1.4.2 St.meld. nr. 12 (2005 – 2006) .....	10
1.4.3 NOU 2010:1 om Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet .....	11
1.4.4 Stortingsmelding 29 (2010 – 11) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv .....	11
1.5 Om medvirkning i «Engenrapporten» .....	11
1.6 Internasjonale regler .....	11
1.6.1 Den Europeiske Sosialpakt (ESP) .....	12
1.6.2 ILO .....	12
1.6.3 EØS/EU .....	12
2. Hva har Ptil gjort de siste årene, planer framover .....	13
2.1 Fokus på medvirkning i tilsyn .....	13
2.2 Strategiprosess 2009 – 2010 .....	13
2.3 Prosjekt om arbeidstakermedvirkning og regelverk (2011) .....	13
2.4 Intern opplæring i Ptil .....	14
2.5 Gjennomførte tilsynsaktiviteter .....	14
2.5.1 Tilsynsobjekt, metode, ressursbruk .....	14
2.5.2 Hva ser vi på? .....	15
2.6 Annen saksbehandling (2005 – 2015) .....	16

2.7	Veiledning og kontakt.....	16
2.8	HSE UK .....	16
2.9	Videre planer i Ptil .....	17
3.	Erfaringer med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på bedriftsnivå .....	18
3.1	Verneombudsordning.....	18
3.1.1	Valg av verneombud.....	18
3.1.2	Verneombudenes arbeidsoppgaver .....	18
3.1.3	Opplæring og kompetanse .....	19
3.1.4	Tidspunkt for involvering og tidsbruk.....	19
3.2	Arbeidsmiljøutvalg.....	20
3.2.1	Valg til og sammensetning av AMU.....	20
3.2.2	AMUs arbeidsform og oppgaver .....	20
3.3	Medvirkning i grenseflater mellom flere aktører, inkl betydning av føringer i kontrakter.....	21
3.4	Andre arenaer for medvirkning.....	21
3.5	Fagforeningenes rolle.....	22
3.6	Oppsummering, mulige årsaker og konsekvenser .....	22
3.6.1	Mulige årsaker til/ forklaringer på mangelfull tilrettelegging.....	22
3.6.2	Mulige konsekvenser av mangler ved tilrettelegging .....	24
4 .	Drøfting.....	25
4.1	Innledning.....	25
4.2	Profesjonalisering av HMS-arbeidet.....	25
4.3	Status - Vanskelig å få kandidater til å stille som VO .....	25
4.4	Regelverkskompetanse, HMS-kunnskap og rolleforståelse .....	26
4.5	Maktbalanse .....	28
4.6	Regelverket.....	28
5.	Forslag til videre arbeid/tiltak .....	29
6.	Henvisninger/Litteraturliste .....	29

## Hensikt med og bakgrunn for utredningen

Hensikten med utredningen er å beskrive status for tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet på bedriftsnivå i petroleumsvirksomheten, slik Petroleumstilsynet (Ptil) har sett det. Beskrivelsen bygger på Ptils erfaringer og observasjoner gjennom tilsyn og annen kontakt med aktører i næringen de siste årene og er i hovedsak rettet mot de lovbestemte ordningene med arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Utredningen dekker tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i enkeltbedrifter og i kontraktskjeder mellom operatører, entreprenører og underleverandører. Også andre arenaer for kollektiv medvirkning er beskrevet. Ptil har imidlertid ikke ført tilsyn med tilrettelegging for sjølbestemmelse i arbeidssituasjonen på individuelt nivå (aml kap 4). Vi beskriver spesielt utfordringene vi ser.

Utredningen skal være grunnlag for Ptils videre arbeid med oppfølging av tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet, og om nødvendig, også for initiativ overfor andre myndigheter og næringen, inklusive arbeidstakernes organisasjoner/fora.

## Metode

Interne dokumenter fra prosjekt, interne notater, tilsynsrapporter og saksdokumenter og er lagt til grunn for utredningen, sammen med relevante stortingsmeldinger. Vi har hatt erfaringsutveksling med Arbeidstilsynet og har intervjuet koordinerende hovedverneombud, hovedverneombud og verneombud i utvalgte selskap, HMS-personell, samt representanter fra aktuelle fagforeninger. Vi har også gjennomgått noe litteratur og hatt kontakt med forskningsmiljø. I tillegg har vi støttet oss på ei intern referansegruppe og ressurspersoner internt.

## Sammendrag

Vi ser at de fleste selskap har etablert de lovpålagte ordningene med verneombud og arbeidsmiljøutvalg. Det er imidlertid stor variasjon i praktisering av ordningene. Ptils utvalg er begrenset, vi har kun ført tilsyn med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i noen av alle bedriftene som har aktivitet i norsk petroleumsvirksomhet. Henvendelser vi får til saksbehandling kommer også fra et begrenset antall bedrifter i virksomheten. De manglene vi ser er likevel gjennomgående. Vi ser mangler når det gjelder

- Involvering i saker som har betydning for HMS tidlig nok til at arbeidstakernes innspill blir en del av beslutningsgrunnlaget
- Nok tid til å drive verneombudsarbeid
- Typen saker/oppgaver verneombud og amu involveres i
- Opplæring av verneombud og amu-medlemmer
- Informasjonsgrunnlag for saker som legges fram: for kort tid før møter, bruk av engelsk, lysark som ikke gir mening for andre enn dem som har laget dem

Mulige årsaker og konsekvenser av relativt svake medvirkningsordninger er imidlertid ikke utredet vitenskapelig, og Ptil har heller ikke grunnlag for å kunne si noe entydig om dette. Videre forskning eller annen dybdeundersøkelse vil være nødvendig for å klarlegge årsakssammenhenger og mulige konsekvenser.

## Forkortelser

AAD – Arbeids- og administrasjonsdepartementet

AD – Arbeidsdepartementet  
Af – aktivitetsforskriften  
AFI - Arbeidsforskningsinstituttet  
AML - arbeidsmiljøloven  
AMU – arbeidsmiljøutvalg  
AT - arbeidstillatelse  
BHT – bedriftshelsetjeneste  
BU - bedriftsutvalg  
ESP – Den europeiske sosialpakt  
FS-AMU – felles stedlig arbeidsmiljøutvalg for flyttbare innretninger  
HMS – helse, miljø og sikkerhet  
HR – human relations  
HSE UK – Health and Safety Executive, Storbritannia  
HVO - hovedverneombud  
ILO – International Labour Organization  
K-AMU – koordinerende arbeidsmiljøutvalg for faste innretninger  
KHVO – koordinerende hovedverneombud  
LSU – lokale samarbeidsutvalg  
NOU – Norges offentlige utredninger  
OD – Oljedirektoratet  
OLF – Oljeindustriens Landsforening, nå Norsk olje og gass  
RVF – Regelverksforum  
RVK – Regelverkskompetanse, kursarrangør for regelverksopplæring  
Ptil - Petroleumstilsynet  
SF – Sikkerhetsforum  
SfS – Samarbeid for sikkerhet  
SJA – sikker jobbanalyse  
SUT - samsvarsuttalelse  
VO - verneombud

# 1. Bakgrunn

## 1.1 «Den norske modellen», medvirkningsbegreper, hensikt med medvirkning, styringsretten

Begrepet «den norske modellen» eller «den nordiske modellen» beskriver en samfunnsmodell med en sterk velferdsstat, et regulert arbeidsliv og et utstrakt samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter. I arbeidslivet innebærer modellen partssamarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i utvikling av lønns- og arbeidsvilkår, inklusive helse, (arbeids)miljø og sikkerhet. På nasjonalt/institusjonsnivå inkluderer dette ansvarlige departement og andre myndighetsetater, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene. Lokalt er det de enkelte bedriftene, de lokale fagforeningene/ klubbene, vernetjenesten og tilsynsmyndigheter som i sine ulike roller inngår i parts-samarbeidet. Partssamarbeidet innebærer et likeverdighetsprinsipp og bygger på gjensidig tillit (Lindøe & Engen 2013/Tharaldsen). I denne utredningen vil vi konsentrere oss om partssamarbeidet innen helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (hms) i petroleumsvirksomheten.

Samarbeidet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter går både under betegnelsen «partssamarbeid» eller «trepartssamarbeid» og gjennomføres på ulike arenaer. Dette er regulert både gjennom lov- og avtaleverk. Avtaleverket, som består av ulike tariffavtaler (for eksempel hovedavtalen), regulerer drøftinger og forhandlinger innen tariffområdet, ved bemanningsendringer, omorganisering osv, mens arbeidsmiljøloven (aml) og HMS-regelverket regulerer medvirkning ved aspekter som berører helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Denne utredningen konsentrerer seg i hovedsak om det som reguleres gjennom AML og hms-regelverk.

Det finnes en rekke begreper for å beskrive arbeidstakernes medvirkning i arbeidslivet, uten at det finnes entydige definisjoner (NOU2010:1, s.15). «Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning», «medbestemmelse», «direkte medvirkning», «representativ medvirkning», «brukerinvolvering», «forhandlinger», «drøftinger» osv brukes til dels om hverandre samtidig som de kan dekke ulike aspekter ved medvirkning.

I Grunnlovens § 110 brukes «medbestemmelse» og dette er termen som brukes innen forskning (ref muntlig utsagn fra Bitten Nordrik, AFI): «Statens myndigheter skal legge forholdene til rette for at ethvert arbeidsdyktig menneske kan tjene til livets opphold ved arbeid eller næring. Den som ikke selv kan sørge for sitt livsopphold, har rett til støtte fra det offentlige.

Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.»

I Arbeidsmiljøloven og petroleumsregelverket brukes imidlertid «medvirkning» i samme betydning som «medbestemmelse» i Grunnloven.

I veiledningen til rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning brukes også uttrykket «reell arbeidstakermedvirkning» som innebærer at arbeidstakerne og deres representanter blir involvert i de aktuelle prosessene så tidlig som mulig, dvs. tidlig nok til at deres innspill/meninger kan utgjøre en del av beslutningsgrunnlaget, at de er sikret den nødvendige kunnskapen og at de får den tid som trengs for å utføre sine oppgaver.

Den arbeidsrettslige lovgivingen bygger på at arbeidsgiver har styringsrett, som i denne sammenhengen begrenses av tariffavtaler, aml og hms-regelverket. De ansatte deltar under forutsetning av at arbeidsgiver tar endelig beslutning, forutsatt at kravene i tariffavtaler, aml og hms-regelverket er fulgt (NOU 2010:1 s. 16).

Hensikten med arbeidstakermedvirkning er å bruke arbeidstakernes samlede kunnskap og erfaring for å sikre at saker blir tilstrekkelig belyst før det treffes beslutninger som angår helse, miljø og sikkerhet, og å gi arbeidstakerne muligheten til å ha innflytelse på sin egen arbeidssituasjon. Det var også et utgangspunkt for partene at de hadde en felles forståelse av et interessefellesskap, begge sider så fordeler med den forutsigbarhet dette ga for partene.

Opprinnelig er trepartsmodellen også sett på som en viktig faktor i produktivitet/effektiviseringsarbeidet. Dette gjelder spesielt rollen fagforeningene har i trepartssamarbeidet, der de ihht avtaleverket involveres i drøftinger om drift og produktivitet og andre forhold som ikke nødvendigvis er direkte relatert til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

Petroleumstilsynet mandat er å følge opp tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning slik det er beskrevet i rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning etter krav i og medhold av arbeidsmiljøloven. Etaten gjør dette blant annet gjennom tilsyn, møter, seminarer osv.

## 1.2 Regelverket, regelverksprinsipper, forutsetninger, bruk av standarder, regelverkskrav

Regelverket som gjelder for petroleumsvirksomheten er et funksjonsrettet regelverk, dvs kravene retter seg mot hva de ansvarlige skal oppnå, ikke hvordan dette gjøres. Det funksjonsrettede regelverket viser ofte til standarder som beskriver løsninger som sikrer sikkerhetsnivået som skal til for å oppfylle regelverkskravet. En vesentlig forutsetning for et funksjonsrettet regelverk, er at det er utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsgiverne, arbeidstakerne og myndighetene. Siden 1985 har utviklingen av petroleumsregelverket foregått som et trepartssamarbeid der myndigheter, arbeidstakerne og arbeidsgiverne har deltatt, først gjennom Ekstern Referansegruppe for Regelverksutvikling, siden gjennom Regelverksforum.

Partssamarbeidet er en grunnpilar i Ptils strategi og har både en hms-side og et etisk perspektiv: den som er utsatt for risikoen skal være informert og ha mulighet for påvirkning. Det skal også sikre forankring hos dem som er berørt av regelverket. Alle parter er ikke nødvendigvis enige (i utformingen av kravene), men de er kjent med bakgrunnen for dem. Det er myndighetene som fastsetter kravene.

Prinsippet i petroleumsregelverket for arbeidstakermedvirkning er at 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. Dette slås fast i rammeforskriftene (rf) §13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. Prinsippet gjelder gjennomgående og gjentas som hovedregel ikke i de øvrige paragrafene i petroleumsregelverket.

Petroleumsregelverkets krav til arbeidstakermedvirkning bygger på kravene i arbeidsmiljøloven og er utviklet spesielt med tanke på de spesielle utfordringene mht sikkerhets- og arbeidsmiljørisiko i petroleumsvirksomheten.

### 1.2.1 Krav i arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven ble gjort gjeldende for faste innretninger på norsk sokkel sommeren 1977 og for flytende innretninger fra 1993.

Arbeidsmiljølovens kapittel 2 omtaler arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, kapittel 3 beskriver krav til virkemidler i det systematiske helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet. Også her understrekes det at dette arbeidet skal skje i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet har en egen paragraf - § 4 -2 om krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.

Kapittel 6 om verneombud og kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalg beskriver den representative arbeidstakermedvirkningen i bedriftene. Disse kravene er i tillegg utdypet i Forskrift om ledelse, organisering og medvirkning.

Kapittel 8 om informasjon og drøfting beskriver krav til informasjon og drøfting om spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte i bedrifter som jevnlig sysselsetter over 50 personer. Dette skal skje for å gi informasjon og drøfte den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon, den aktuelle og forventede



bemannings situasjon og tiltak som kan føre til vesentlige endringer i organisering eller ansettelsesforhold. Informasjon og drøfting skal skje så tidlig som mulig og informasjon gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting.

Kap.10 beskriver arbeidstid og arbeidstidsordninger og prinsipper for disse, inkludert forhold som stiller krav til avtaler mellom partene og/eller drøftinger.

Kap 18 beskriver verneetjenestens deltakelse i tilsyn.

### 1.2.2 Krav i petroleumsregelverket

I petroleumsregelverket er rf § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning den sentrale paragrafen. Den slår fast at medvirkning skal skje i alle faser av virksomheten. I veiledningen til rf § 13 vektlegges begrepet reell arbeidstakermedvirkning som beskrives ved at arbeidstakernes innspill skal være en del av beslutningsgrunnlaget ved beslutninger som berører helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS) og ved å påpeke arbeidsgiverens plikt til å sikre at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter, samt at de får nødvendig tid til å ivareta sine oppgaver.

Aktivitetsforskriften (af) § 4 om koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt og felles stedlige arbeidsmiljøutvalg for flyttbare innretninger utdypes rf § 34 om felles arbeidsmiljø til havs. Slike felles arbeidsmiljøutvalg får plikter og rettigheter som andre arbeidsmiljøutvalg etter arbeidsmiljøloven og forskrifter som er fastsatt i medhold av den.

Som tidligere nevnt gjelder prinsippet om medvirkning i alle saker som har betydning for HMS, sjøl om det ikke er nevnt i hver paragraf. I noen paragrafer er det imidlertid nevnt spesifikt. Rf § 17 om plikt til å etablere, følge opp og videreutvikle styringssystem fastsetter krav om at det skal etableres system for å sikre etterlevelse av krav som er gitt i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Arbeidstakerne skal medvirke ved etablering, oppfølging og videreutvikling av styringssystem.

Ved samtykkesøknader skal også en uttalelse fra arbeidstakernes tillitsvalgte inngå i dokumentasjonen, ref styringsforskriftene (sf) § 26 om innhold i søknad om samtykke.

Ved arbeidskonflikter skal arbeidsgiver og arbeidstakerne i det enkelte selskap iht rf 50 om sikkerhet ved arbeidskonflikter, på forhånd inngå avtale om sikkerhetsarbeid ved en arbeidskonflikt. Ved streik bortfaller arbeidspikten, men det skal foreligge en avtale for få stenge ned på en forsvarlig måte. Paragrafen beskriver også hva avtalene skal inneholde. Rf §39 om program ved arbeidskonflikt uttrykker også spesifikt at programmet for tilbakeplugging skal være drøftet med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Ved søknad om samsvarsuttalelse (SUT) for flyttbare innretninger skal det også legges ved en uttalelse om søknaden fra arbeidstakernes organisasjoner eller deres tillitsvalgte. Norsk Olje og Gass sin håndbok for søknad om samsvarsuttalelse (SUT-håndbok, revisjon 1.1.2011) har også et punkt om at styringssystemet på den aktuelle flyttbare innretningen bør inneholde en detaljert beskrivelse av systemet for arbeidstakermedvirkning. Det skal også framgå at arbeidstakerne har vært med i prosessen med utarbeidelse av søknad (s.13, 23).

### 1.2.3 Krav i forskrift om ledelse, organisering og medvirkning

Kapittel 3 i forskriften beskriver valg, opplæring mm av verneombud og arbeidsmiljøutvalg. For denne utredningen er spesielt § 3.18 om opplæring relevant. Der stilles krav om at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg skal få den opplæring som er nødvendig for at de kan utføre sine verv på forsvarlig måte. Opplæringen skal blant annet 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. Opplæringen skal også gi deltakerne kunnskap om det løpende helse, miljø- og sikkerhetsarbeidet basert på bred medvirkning, god dokumentasjon og systematikk, og gi deltakerne kunnskap til å

gjennomføre en enkel risikovurdering av fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold i arbeidsmiljøet osv.

Paragrafen sier også at det bør også gis spesiell opplæring av verneombud innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer. Hovedverneombudet skal ha minst samme opplæring som andre verneombud i virksomheten og i tillegg den opplæring som er nødvendig for å utføre oppgavene etter forskriften.

### 1.3 Samarbeidsfora/trepartsarenaer i petroleumsvirksomheten

Samarbeidsmodellen i arbeidslivet – den såkalte nordiske modellen - forutsetter gjensidig respekt partene imellom, og samtidig forståelse for deres ulike interesser i arbeidslivet.

De viktigste trepartsarenaene innen petroleumsvirksomheten er Sikkerhetsforum (SF), Samarbeid for sikkerhet (SfS) og Regelverksforum (RVF). Her deltar representanter fra arbeidsgiverorganisasjonene, fagforbundene/fagforeningene og fra myndighetene. Disse er ikke regulert gjennom lov eller forskrift. Verneombudsfunksjonen er heller ikke direkte representert i SF.

#### 1.3.1 Sikkerhetsforum

Sikkerhetsforum ble etablert høsten 2000, etter at det hadde utviklet seg ulik forståelse mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden om sikkerhetsnivået i petroleumsvirksomheten. Sikkerhetsforum skal bidra til økt kunnskap og forståelse for hvorfor og hvordan norsk olje- og gassindustri skal være en foregangsnæring på HMS både nasjonalt og internasjonalt. Dette oppnås ved at Sikkerhetsforum er representert ved ledere, HMS-personell og sentrale beslutningstakere blant partene i næringen og i Petroleumstilsynet, og med Arbeidsdepartementet som tydelig observatør. SF skal legge til rette for og stimulere til samarbeid og debatt omkring sentrale HMS-utfordringer i petroleumsvirksomheten til havs og på landanlegg, og er høringsarena for og pådriver og initiativtaker til strategiske HMS-prosjekter og -prosesser innenfor rammen av Ptils myndighetsområde. SF er pådriver for informasjons- og kunnskapsformidling om HMS og utvikling og forankring av god HMS-kultur og -praksis mellom partene og myndighetene i samsvar med arbeidsmiljølovens § 1. ([www.ptil.no/sikkerhetsforum](http://www.ptil.no/sikkerhetsforum)).

Risikonivå norsk petroleumsvirksomhet (RNNP) er et resultat av samarbeidet i Sikkerhetsforum. RNNP-prosjektet overvåker både personrisiko og risiko for akutte utslipp for å oppnå et mer helhetlig bilde av ulykkesrisiko.

#### 1.3.2 Regelverksforum

Regelverksforum (RVF) er en partssammensatt gruppe, etablert av Ptil i dialog med partene, etablert i 1986 som «Ekstern referansegruppe for regelverk» (ERR) i forbindelse med en større regelverksreform. Hensikten er at forumet skal legge til rette for informasjon, diskusjon, rådgivning og eventuelt tilbakemelding om arbeidet med utvikling og vedlikehold av rammesettende dokumenter for petroleumsvirksomhet.

Eksempler på dette er regelverksstrategi og regelverksarbeid, tilpasning til EU/EØS-regler, andre internasjonale rammeverk, normer osv. knyttet til helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten, informasjon og diskusjon og om den praktiske implementeringen og bruken av HMS-forskriftene, utveksling av synspunkter på innhold i og erfaringer med gjennomføring av de enkelte regelverksarbeid. ([www.ptil.no/regelverksforum](http://www.ptil.no/regelverksforum)).

#### 1.3.3 Samarbeid for sikkerhet

Samarbeid for sikkerhet er et tre-parts samarbeid som har som hovedmål å bedre sikkerheten i petroleumsindustrien. De deltagende organisasjoner i Samarbeid for Sikkerhet (SfS) forplikter seg til et langsiktig samarbeid, som samsvarer med forventningene uttrykt i Stortingsmelding nr.7 (2001-2002) "Om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomhet", og som videreføres i Stortingsmelding nr. 12 (2005 – 2006) SfS skal være et "Forum for beste praksis" i et trepartssamarbeid innen

Petroleumstilsynets myndighetsområde, hvor deltakerne har som mål å forbedre sikkerheten og sette lys på alle forhold som påvirker denne.

(<http://www.samarbeidforsikkerhet.no/modules/m02/article.aspx?CatId=63&ArtId=7>)

## 1.4 Myndighetens meldinger og utredninger om medvirkning

Medvirkning og medbestemmelse har vært tema i flere stortingsmeldinger siden begynnelsen av 2000-tallet. Meldingene har noe ulike tilnærminger til medvirkning og medbestemmelse, men i alle understrekes viktigheten av medvirkning, og utfordringer trekkes også fram. Det vises til endringer i eierstrukturer og organisering av arbeid, og ett mulig tiltak som påpekes i meldingen for 2010 – 2011 er å styrke verneombudenes oppgaver innen psykososialt arbeidsmiljø, for eksempel i forbindelse med omorganisering og andre endringer og å styrke kunnskapen om arbeidstakermedvirkning i samfunnet. Det understrekes også at det er viktig at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne kjenner reglene for medvirkning og om hvordan de fungerer i praksis.

### 1.4.1 St.meld. nr 7 (2001 – 2002)

Stortingsmelding nr 7 (2001 – 2002) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten slo fast arbeidstakerorganisasjonenes betydning i arbeidet for å ivareta hensynet til sikkerhet og arbeidsmiljø:

«Petroleumsnæringen har utover 80-årene og inn i 90-årene stått frem som en foregangsnæring i norsk næringsliv. Næringen har vært i forkant når det gjelder å ivareta hensynet til sikkerhet og arbeidsmiljø og vært et forbilde for landbasert virksomhet. Arbeidstakerorganisasjonene har vært viktige pådrivere i dette arbeidet. Utviklingen på 90-tallet har imidlertid vært preget av endringer i oljeselskapenes planlegging og gjennomføring av virksomheten, blant annet som følge av sterkere krav til lønnsomhet. Fallet i oljeprisen i 1997–1998 forsterket utviklingen.

Både fra næringens og myndighetenes side var det en klar forutsetning at endringene ikke skulle gå på bekostning av helse, miljø og sikkerhet. De siste årene er det imidlertid fra en rekke hold pekt på at dette likevel er blitt en konsekvens. Blant annet har representanter fra arbeidstakerorganisasjonene i flere år fremholdt at nivået er svekket som en følge av endringer som er satt i verk. Arbeidstakerne har også i stigende grad gitt uttrykk for uro for egen sikkerhet på arbeidsplassen.» Meldingen pekte på uakseptable eller uheldige utviklingstrekk, på tiltak som måtte iverksettes og på hvem som i første rekke hadde ansvaret for å iverksette disse. Stortingsmeldingen klargjorde målene for den videre utviklingen på helse-, miljø- og sikkerhetsområdene og definerte ansvaret industrien og myndighetene har i forhold til regelverkets krav om kontinuerlig forbedring.

Om partssamarbeidet ved inngangen til 2000-tallet sa meldingen: «Partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning er viktige forutsetninger for tilsyns- og regelverksmodellen som gjelder for helse, miljø og sikkerhet i virksomheten. Dette følger ikke minst som en konsekvens av at myndighetene har gått bort fra detaljert regulering og kontroll. Myndighetene har i stedet ansvarliggjort partene til selv å finne de beste løsningene innenfor rammer for forsvarlig virksomhet trukket opp av myndighetene. Tilbakemeldinger viser imidlertid at partssamarbeid og medvirkning ikke er blitt tilstrekkelig ivaretatt de senere årene. Det er derfor et behov for fornyet og forsterket fokus på disse områdene.» (*Min utheving*)

### 1.4.2 St.meld. nr. 12 (2005 – 2006)

St.meld. nr. 12 (2005 – 2006) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten slår fast betydningen av partssamarbeid: «Virksomheten kjennetegnes også av et bredt anlagt partssamarbeid. Noen av de positive endringer i HMS-tilstanden i virksomheten som er oppnådd siden fremleggelsen av St.meld. nr. 7 (2001–2002), viser blant annet at en god dialog og samarbeid mellom partene, så vel som mellom partene og myndighetene, er viktige forutsetninger for å bedre HMS-nivået og gjennom dette også sikre fortsatt verdiskaping fra denne virksomheten.»

I Kap 3.4.8 omtales partsinvolvering: «I Norge er det lang tradisjon for involvering av partene i arbeidslivet. I petroleumsvirksomheten har trepartssamarbeidet utviklet seg til å bli et bærende element. Aktiv partsinvolvering i hele beslutningsprosessen og likeverdighet mellom partene er sentrale forutsetninger.

Det vises her også til denne meldingens kapittel 3.4.3 om etiske vurderinger som belyser en viktig side knyttet til bred involvering av berørte parter.»

#### 1.4.3 NOU 2010:1 om Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Om bakgrunnen for meldingen framheves det at i et arbeidsliv i stadig endring er det behov for reell dialog mellom den enkelte arbeidstaker, tillitsvalgte, verneombud og arbeidsgiver (kap 1, s.11)

Målsettingen med meldingen var å innhente og framlegge kunnskap, undersøke behovet for evt endringer, med fokus på verneombuds- og amu-ordninger samt styrerepresentasjon, samt medvirkning i konsern og konsernlignende strukturer. I mandatet inngår også å se på hvilke påvirkningsmulighet man har i egenskap av å være arbeidstaker (s 14).

Konklusjonen i meldingen er at det er stor variasjon i måten ordningene praktiseres på, at ordningene har høy legitimitet men at kunnskapsnivået mange steder er lavt. De ansattes innflytelse er størst når det gjelder egen arbeidssituasjon, noe mindre når det gjelder organisering av arbeidet og minst når det gjelder påvirkning på overordnede forhold i virksomheten (sammendraget s. 19). Det ligger ingen forslag til materielle endringer av verneombuds- amu-ordningene i utredningen, men det understrekes at det er viktig at ordningene videreføres.

#### 1.4.4 Stortingsmelding 29 (2010 – 11) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv

Stortingsmelding 29 (2010 – 11) gjentar hvor viktig et godt samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er (kap 14, s. 169). Det legges også vekt på at «eit godt og institusjonalisert partssamarbeid legg vilkåra til rette for eit lågt konfliktnivå i norsk arbeidsliv» (kap 14, s 169). Man har imidlertid også sett at det kan være vanskelig å gjennomføre medvirkning og medbestemmelse. Det bemerkes spesielt at endring/økning i eierstrukturer kan føre til at beslutninger som angår arbeidsmiljøet blir tatt andre steder enn hos arbeidsgiveren. Dette henger sammen med at mange etterhvert utfører arbeid i andre virksomheter enn der de er ansatt (kap 14, s 169). Av konkrete forhold det nevnes behov for å gjøre noe med, er å styrke verneombudenes oppgaver innen psykososialt arbeidsmiljø, for eksempel i forbindelse med omorganisering og andre endringer (kap 14. s. 176) og å styrke kunnskapen om arbeidstakermedvirkning i samfunnet, for eksempel gjennom samarbeid mellom partene i arbeidslivet og skolene. Departementet understreker også at det er viktig at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne kjenner reglene for medvirkning og om hvordan de fungerer i praksis (kap 14. s 175).

#### 1.5 Om medvirkning i «Engenrapporten»

Arbeidsdepartementet oppnevnte høsten 2012 ei ekspertgruppe til å gjennomgå tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet. Gruppen bestod av forskere og eksperter innen ulike fagområder. Gruppen intervjuet en rekke personer fra ulike selskap, organisasjoner, samt myndighetene, for å skaffe seg et grunnlag for sine vurderinger. Utvalget leverte sin rapport våren 2013, «Tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet. Rapport avgitt av ekspertgruppe til Arbeidsdepartementet 27.8.2013 ifølge mandat av 31.10.2012»

Allerede i første punkt i mandatet nevnes partssamarbeidet. Gruppas mandat var blant annet å vurdere om utviklingstrekk innen petroleumsvirksomheten (økt internasjonalisering, flere og mindre aktører på norsk sokkel, press på lønnsomhet og mulig press på partssamarbeidet) innebærer at utfordringene i næringen var endret på en slik måte at det skulle tilsi tilpasninger i myndighetenes oppfølging (Engen s. 3). I rapporten konstateres det allerede i sammendraget at «Våre intervju viser at trepartssamarbeidet fungerer overveiende godt, i den forstand at det eksisterer en kontinuerlig dialog mellom partene om saker knyttet til helse, miljø og sikkerhet» (Engen s. III). Rapporten beskriver også prinsippene for medvirkning på bedriftsnivå, men har ingen vurdering av hvordan partssamarbeidet fungerer der (Engen kap. 3.4).

#### 1.6 Internasjonale regler

Norge har forpliktet seg til å følge flernasjonale regler om arbeidstakermedvirkning gjennom medlemskapet i Europarådet, gjennom FN og gjennom EØS-avtalen.

### 1.6.1 Den Europeiske Sosialpakt (ESP)

Den Europeiske Sosialpakt (The European Social Charter) har i art. 22 en overordnet bestemmelse som skal sikre arbeidstakerne rett til medvirkning.

Gjennom art. 22 har Norge forpliktet seg til å sikre en effektiv gjennomføring av arbeidstakeres medvirkningsrett når det gjelder organisering av arbeidet og virksomhetens arbeidsmiljø.

### 1.6.2 ILO

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO (International Labour Organization) er FNs særorganisasjon for arbeidslivet og sosialpolitikken.

Norge har forpliktet seg til å følge ILO-konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse på arbeidsplassen. Her fremgår det av art. 19 og 20 at arbeidstakerne skal ta aktivt del i forbedringen av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Konvensjon nr. 155 suppleres av ILO-rekommandasjon nr. 164 som Norge også har tiltrådt. Art. 12 gir utfyllende retningslinjer om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

### 1.6.3 EØS/EU

Norge har gjennom EØS-avtalen bundet seg til å følge Direktiv 89/391/EØF, det såkalte Arbeidsmiljødirektivet. Direktivet, som skal sikre iverksetting av tiltak som forbedrer arbeidstakernes sikkerhet og helse på arbeidsplassen, angir i § 11 nr. 2 krav til valg av arbeidstakerrepresentanter med spesielt ansvar for arbeidstakernes sikkerhet og helse.

EUs direktiv om informasjon og drøfting fra 2002 er innlemmet i EØS-avtalen og innført hos oss gjennom kapittel 8 i arbeidsmiljøloven.

Det såkalte Offshore- og sikkerhetsdirektivet, eller HMS-direktivet (Dir 2013/30 EU) er pr. februar 2016 *ikke tiltrådt av Norge* da vi ikke anser oss forpliktet til dette gjennom EØS-avtalen. Det kan likevel nevnes at direktivet forutsetter at arbeidstakernes representanter blir konsultert og får delta i diskusjoner om saker som har betydning for arbeidsrelatert helse og sikkerhet (18), inklusive gi innspill til selskapenes risikoanalyser (26). Dette er konkretisert i art. 12 og 13 om rapporter om større farer for et produksjonsanlegg/ikke-produksjonsanlegg, der det kreves at en oppsummering av arbeidstakernes involvering i prosessen vedlegges.

«European Union Offshore Oil and Gas Authorities Group» (EUOAG), ref art 27 i direktivet krever at «kompetent myndighet» utveksler kunnskap, informasjon og erfaring med andre kompetente myndigheter om alle spørsmål knyttet til storulykkes forebygging og respons. Norge v/Ptil og Mdir deltar som observatør i EUOAG for å bidra med informasjon og erfaring fra norsk sokkel. EUOAG skal også gi råd til kommisjonen i saker vedrørende sikkerhetsspørsmål innen offshore olje- og gassvirksomheten. Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner på «EU-nivå» inviteres til å delta på deler av møtene i EUOAG der dette er relevant.

De norske reglene om arbeidstakermedvirkning offshore, ivaretar eller går lengre enn de nevnte flernasjonale regler.

## **2. Hva har Ptil gjort de siste årene, planer framover**

Et søk på "arbeidstakermedvirkning" i Ptils arkivdatabase Ephorte, etablert i 2004, viser ca 400 journalposter fordelt på vel 30 saker. Her inngår både tilsynsaktiviteter, prosjekt og saksbehandling knyttet til henvendelser om temaet.

Foruten redegjørelse for interne prosesser for oppfølging av tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning, vil vi i denne utredningen konsentrere oss om tilsyn og prosjekt fra 2009 til og med 2015. Temaene og saksbehandlingen knyttet til henvendelsene vi har om mangelfull tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i samme periode er også inkludert.

### **2.1 Fokus på medvirkning i tilsyn**

På bakgrunn av at oppfølging av arbeidstakermedvirkning ble framhevet i tildelingsbrevet fra AAD for 2002, ble det utarbeidet en veiledning for hva aktørlag og fagdisipliner skulle være spesielt oppmerksomme på. I forbindelse med samtykkesøknader og unntakssøknader i tilsyn skulle det sjekkes at uttalelser fra arbeidstakernes representanter var lagt ved søknaden. I våre oppfølgingsaktiviteter skulle Oljedirektoratet (OD, nå Ptil) også se til at arbeidstakerne var representert i møter med oss der planer for nye innretninger, modifikasjoner eller andre endringer ble presentert. Det ble også framhevet at arbeidstakerne skulle være både informert om og involvert i våre tilsynsaktiviteter.

I 2007 ble spesielt arbeidstakermedvirkning i granskinger, utbyggingsprosjekt og ved SUT (samsvarsuttalelse for flyttbare innretninger) - tilsyn drøftet internt. Vår praksis så langt ble i den sammenheng belyst. Det kom fram at i granskinger var det vanlig å intervju representanter fra vernetjenesten. I større utbyggingsprosjekt bør det ifølge veiledningen til rammeforskriften § 13 (tidl § 6) om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning etableres planer for arbeidstakermedvirkning. Dette innebar at det i de fleste prosjekt var utpekt prosjektverneombud med rett til å delta i tilsyn på lik linje med verneombud på anlegg og innretninger i drift. I SUT-sammenheng var det også forventet fra Ptil at det ble lagt til rette for medvirkning, og at partene i tilsynssammenheng var blitt enige om hvordan dette skulle foregå.

### **2.2 Strategiprosess 2009 – 2010**

Partssamarbeid og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning var ett av temaene i Ptils strategigjennomgang i 2009 - 2010. Bakgrunnen var at fra tidlig på 2000-tallet hadde Ptil sett at trepartssamarbeidet på overordnet nivå var styrket gjennom for eksempel Sikkerhetsforum, mens det på bedriftsnivå så ut til å være store variasjoner i samarbeidet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. I oppsummeringen til departementet 23.3.2010 skrev vi: "Petroleumstilsynets erfaringer er at de formelle samhandlingsformer og -arenaer for partene lokalt er etablert og i stor grad fungerer etter hensikten (AMU og verneombudsordning). Samtidig ser vi store forskjeller i næringen når det gjelder tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning."

Blant forslagene til tiltak var å bruke ulike virkemidler for å bidra til å styrke partssamarbeidet på bedriftsnivå og for økt tilrettelegging for medvirkning i entreprenørsegmentet. Økt intern kompetanse i Ptil ble også beskrevet som et mulig tiltak.

I Ptils strategiarbeid etter 2010 har også medvirkning i petroleumsvirksomheten hatt en sentral rolle.

### **2.3 Prosjekt om arbeidstakermedvirkning og regelverk (2011)**

Ptil fikk i 2011, ved hjelp av konsulent, gjennomført et prosjekt der målsettingen var å se på reguleringen av tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i lys av organiseringen av arbeidet i petroleumsvirksomheten. Bakgrunnen for prosjektet ble beskrevet slik i anbudsdokument til konsulentene: "Petroleumstilsynet (Ptil) ser behov for å gå gjennom regelverk og praktisering av verneombudsordninger og andre tiltak for tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på sitt

myndighetsområde for å se om de er tilpasset dagens arbeidslivsorganisering. Målet med prosjektet er å vise eventuelle gap mellom formulerte krav til og praktisering av medvirkning innenfor regelverket på den ene siden og organisasjonsstrukturer og arbeidsgiver- arbeidstakerrelasjoner på den andre siden. På denne bakgrunn vil vi vurdere mulige forslag til endringer/forbedringer av regelverkskrav eller andre tiltak for å få bedre sammenheng mellom tilrettelegging og organisering av arbeidstakermedvirkning sett opp mot ulike organisasjonsformer i næringslivet."

Ptil inviterte både arbeidsgiversiden - ved OLF, Norsk Rederiforbund og Norsk Industri - og arbeidstakersiden - ved fagforeningene IE, SAFE, Fellesforbundet, Lederne, De Samordnede Organisasjoner, samt verneombud- til å delta i prosjektet. Arbeidsgiversiden valgte å ikke delta, så prosjektet ble gjennomført som et dialogmøte med verneombud, fagforeningstillitsvalgte, Arbeidstilsynet og Ptil, tilrettelagt av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

Dialogmøtet pekte på en rekke områder der arbeidstakerne opplevde mangelfull tilrettelegging for medvirkning, dvs forhold de mente gikk på etterlevelse av regelverket, men arbeidstakernes representanter uttalte ikke behov for endring av lov- og regelverk rettet mot arbeidstakermedvirkning. Arbeidstakernes representanter pekte imidlertid på områder der de ønsket mer detaljerte regelverkskrav, for eksempel for nattarbeid og samsøving.

## 2.4 Intern opplæring i Ptil

Strategigjennomgangen i 2009-2010 viste behov for å styrke intern kompetanse i Ptil om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. Fra 2012 har 27 deltakere deltatt på internt halvdagskurs der trepartssamarbeidet på nasjonalt nivå og i petroleumsnæringen blir gjennomgått, samt lov- og regelverk og Ptils erfaringer fra saksbehandling, tilsynsaktiviteter, deltakelse i konferanser osv.

Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning blir også gjennomgått på Ptils introduksjonskurs for nyansatte. Her går vi gjennom regelverk og erfaringer og arbeidstaker- og arbeidsgiversiden har også innlegg om sine erfaringer med tilsyn og annen kontakt med Ptil. Siden 2011 har 47 ansatte gjennomført dette kurset.

Denne opplæringen har styrket medarbeidernes bevissthet og kompetanse og har ført til at arbeidstakermedvirkning blir tatt med som tema i stadig flere tilsynsoppgaver.

## 2.5 Gjennomførte tilsynsaktiviteter

Inntil 2010 prioriterte ikke Ptil tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning som eget tema for en tilsynsaktivitet. Medvirkning var imidlertid gjerne med som et undertema i ulike typer fag- og styringstilsyn. Dessuten har det vært en tradisjon å holde møter med vernetjenesten og fagforeningstillitsvalgte om bord på innretningene i tilknytning til tilsynsaktivitetene. Dette er møter med åpen agenda og uten observatør fra operatørselskap til stede. På disse møtene er det anledning til å ta opp saker de tillitsvalgte fra vernetjenesten og fagforeningene er opptatt av, også saker der de mener de ikke hadde vært involvert på rett måte. Det ble gjennom informasjonen som kom fram på tilsyn og møtene offshore, samt gjennom andre typer henvendelser, etter hvert tydelig for Ptil at tilretteleggingen for arbeidstakermedvirkning varierte og kunne være mangelfull.

Siden 2010 er det gjennomført ca 20 tilsynsaktiviteter rettet mot arbeidstakermedvirkning. De fleste er tilsyn som kun har vært rettet mot tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. I tillegg blir arbeidstakermedvirkning inkludert i tilsyn rettet mot HMS-styring generelt, feks i tilsyn rettet mot endringsprosesser og i tilsyn rettet mot styring av HMS innen boring og brønn.

### 2.5.1 Tilsynsobjekt, metode, ressursbruk

Tilsynsaktivitetene har vært rettet mot ulike typer selskap og kjeder av selskap. Vi har vært hos operatørselskap, hos boreentreprenør og ulike typer entreprenører innen vedlikehold og andre fagområder. Vi har sett på tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i enkeltelskap og vi har sett på tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i grenseflatene mellom to og flere selskap i en kontraktkjede.

I 2011 gjennomførte vi en bred tilsynsoppgave i samarbeid med Arbeidstilsynet. Her rettet vi oppmerksomheten mot over 30 entreprenørselskap i et såkalt postalt tilsyn. Dette var selskap som har oppdrag både i landbasert byggenæring (Arbeidstilsynets kompetanseområde) og i bygge-, vedlikeholds- og modifikasjonsoppdrag i petroleumsvirksomheten (Ptil sitt kompetanseområde). Vi forutsatte da at de hadde samme styringssystem for HMS-styring og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning for aktivitetene i den landbaserte byggenæringen og i petroleumsvirksomheten. Selskapene fikk tilsendt en rekke spørsmål om arbeidsmiljøutvalg og verneombudsordning som de svarte på skriftlig. På grunnlag av svarene ble det laget en felles oppsummering til alle som var involvert i tilsynsaktiviteten. De som hadde mangler ved sine ordninger fikk brev om dette, noen ble kalt inn til møte og det ble også gjennomført verifikasjon av enkeltsselskap på bakgrunn av informasjonen som kom inn. Til tross for at det var en relativt ressurskrevende oppgave, var det enighet mellom Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet at det var en hensiktsmessig framgangsmåte for å få bedriftene til å gå gjennom sine egne ordninger.

Ptil og Arbeidstilsynet har også gjennomført felles tilsyn rettet mot enkeltsselskap og mot kontraktkjeder med flere selskap involvert. Disse tilsynene har som regel vært gjennomført med både møter og intervju. Vi har startet med åpningsmøter der tilsynsmyndighetene, bedriftshelsetjenesten (BHT), ansvarlig administrativ, inkl HMS-, og faglig ledelse i selskapene samt arbeidstakerrepresentanter fra vernetjenesten (hovedverneombud og verneombud) så vel som fra aktuelle fagforeninger i bedriftene har vært til stede. I disse møtene presenterer bedriftene sine ordninger for arbeidsmiljøutvalg, vernetjeneste og belyser ulike sider av disse, etter «bestilling» fra myndighetene. I tillegg har vi gjennomført intervju med aktuelle verneombud og fagforeningstillitsvalgte, HMS-leder og representanter fra BHT for å verifisere og komme mer konkret inn i de ulike temaene, se kapittel 3. I tilsynsoppgaver der intervju/verifikasjonene foretas offshore, er Arbeidstilsynet ikke med på offshore delen. Ptil og Arbeidstilsynet ser det likevel som en fordel at vi kan samarbeide om disse tilsynsoppgavene. Hver av oss bruker færre ressurser enn om vi skulle gjennomført oppgaven alene, vi lærer av hverandre og samtidig får selskapene se at vi opptre samlet og at vi har samme tilnærming og reaksjonsmåter.

Metoden beskrevet over brukes også i tilsyn Ptil gjennomfører uten bistand fra andre tilsynsmyndigheter, både på innretninger på sokkelen og på landanleggene. Når tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning er deltema i et mer generelt HMS-styringstilsyn får medvirkningsbiten mindre plass, og man går ikke like mye i dybden på enkelte temaene. Ressursbruken rettet mot medvirkning blir også mindre i oppgaver der dette er deltema.

I tillegg til de tradisjonelle tilsynsaktivitetene gjennomførte Ptil i 2014 en såkalt sektoroppgave om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. I denne aktiviteten inviterte vi verneombud og AMU-medlemmer fra seks selskap – to operatørselskap, to entreprenørselskap og to underleverandører – til intervju hos oss. Etter intervjuene fikk de aktuelle selskapene en felles tilbakemelding med våre observasjoner. Der det kom fram i intervjuene at det kunne være mangler – vi verifiserte ikke informasjonen som kom fram i intervjuene ved å gå på vanlig tilsyn – skrev vi i brevet til det aktuelle selskapet at det var kommet fram opplysninger som, hvis de var riktige, viste at selskapet ikke var i tråd med regelverket på det aktuelle punktet. Gjennom denne aktiviteten fikk vi fram mye informasjon med relativt begrenset ressursbruk.

### 2.5.2 Hva ser vi på?

I tilsynene har vi i hovedsak rettet oppmerksomheten mot medvirkningsordningene for deltakelse i HMS-arbeidet regulert i arbeidsmiljøloven og forskriftene. Tema for tilsynene har vært valg til arbeidsmiljøutvalg (AMU) og valg av verneombud (VO), arbeidsmiljøutvalgenes og verneombudenes arbeidsoppgaver, på hvilken måte de deltar i det systematiske HMS-arbeidet, hvor mye tid som brukes på AMU- og VO-arbeidet, opplæring av AMU-medlemmer og VO og i hvilken grad vernetjenesten og AMU blir involvert på en slik måte at deres innspill blir en del av beslutningsgrunnlaget når det fattes beslutninger med betydning for helse, miljø (arbeidsmiljø) og sikkerhet.



Vi har også sett på eventuelle andre arenaer for arbeidstakermedvirkning, og på hvordan fagforeningsapparatet samarbeider eller støtter opp om vernetjenesten. Vi har ikke sett på tilrettelegging i arbeidssituasjonen på individuelt nivå.

I kontraktkjeder der flere selskap er involvert har vi også sett på hvordan operatørselskap eller hovedbedriften samordner HMS- og vernearbeidet, hvordan de ulike selskapenes verneombud samarbeider på tvers av selskap, innen sine verneområder og på innretningene eller på landanlegget.

Resultatene fra tilsynsaktivitetene beskrives i kapittel 3.

## 2.6 Annen saksbehandling (2005 – 2015)

Problemstillinger rundt tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i ulike sammenhenger er det fagforeninger og representanter fra vernetjenesten som tar opp med Ptil.

Henvendelsene tar opp ulike problemstillinger knyttet til mangelfull tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning: i utbyggingsprosjekt, i spørsmål om bemanningsfastsettelse, i større og mindre omstillingsprosesser, i anbuds- og kontraktprosesser. Mangelfull eller manglende medvirkning i konsekvensanalyser i de ulike prosessene er også tema, og bruk av engelsk språk i dokumentasjon og prosedyrer i stedet for norsk, oppleves også som et hinder for reell arbeidstakermedvirkning.

Petroleumstilsynet bistår arbeidstakerne på ulike vis. Vi gir regelverkstolkinger eller gir råd om hvordan arbeidstakernes representanter kan ta saken videre internt i selskapet. Vi kan også be arbeidsgiversiden komme med sin framstilling av de aktuelle/påklagde saksforhold slik at vi kan vurdere saken ut fra begge parters framstilling. Ut fra et helhetlig informasjonsunderlag kan vi da ta stilling til om det er eller i er i ferd med å bli begått regelverksbrudd eller om det foreligger misforståelser. Det skjer også at Ptil inviterer partene til møte, sammen eller hver for seg.

Noen ganger står partene langt fra hverandre og framstillingene deres kan vise ulike virkelighetsoppfatninger. Det ser i noen tilfeller også ut som regelverksforståelsen kan være mangelfull. Dette kan gjelde begge parter. Som regel løses sakene ved at partene etter hvert finner fram til løsninger begge parter kan leve med.

Det skjer også at sakene som blir tatt opp ofte er «ferdige» når Ptil blir koblet inn. Da er vårt bidrag at vi gjennom regelverkstolking kan bidra til at partene sitter igjen med felles informasjon og forståelse av regelverket og er bedre skodd til å unngå å komme opp i tilsvarende situasjoner på nytt. Ptil har også gjennomført tilsyn på bakgrunn av henvendelser om mangelfull tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

## 2.7 Veiledning og kontakt

Petroleumstilsynet bruker betydelige ressurser på veiledning om arbeidstakermedvirkning utenom tilsyn og saksbehandling som beskrevet over. Dette skjer ved deltakelse og presentasjoner i møter, seminarer og konferanser, arrangert av myndighetene sjøl eller i regi av fagforeninger, verneombudstjenesten eller i andre fora der både arbeidstakere og/eller arbeidsgivere deltar.

Ptil har også en kontaktperson inn mot KHVO-forum, en møteplass for koordinerende hovedverneombud i petroleumsvirksomheten, fra både operatør- og entreprenørselskapene. Her blir Ptil invitert til å delta på møter og holde innlegg om ulike tema forumet er opptatt av. Medvirkning har vært diskutert, andre tema har vært krav til bruk av norsk språk i virksomheten, kjemisk arbeidsmiljø, nattarbeid osv. Høsten 2014 hadde Ptils ledelse møte med KHVO-forum for erfaringsutveksling. Det ble avtalt å holde slike årlige møter.

## 2.8 HSE UK

Våren 2014 hadde Ptil et møte med erfaringsutveksling med UK HSE sin Workforce Involvement Group (WIG). I UK legger myndighetene, i samarbeid med næringen, stor vekt på kompetansebygging hos verneombudene, med fokus på risikoforståelse. Fagforeningene har en svakere rolle enn på norsk sokkel, mens vi oppfattet at verneombudene hadde status, og det å være verneombud ble sett på som

karrierefremmende. Ett av verneombudene vi møtte var «ansatt» av ledelsen i selskapet, noe som kan tyde på en profesjonalisering av rollen. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg blir valgt for den enkelte innretning, ikke på selskapsnivå.

## 2.9 Videre planer i Ptil

På bakgrunn av denne utredningen vil vi presentere vårt bilde for ulike aktører i næringen. Ptil vil fortsette med tilsyn rettet mot arbeidstakermedvirkning, opprettholde samarbeidet med Arbeidstilsynet og vurdere å styrke veiledningsrollen.

### **3. Erfaringer med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på bedriftsnivå**

De fleste av bedriftene vi har ført tilsyn med og ellers har fulgt opp, hadde ordninger med arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste. Mange bedrifter har også beskrevet sine ordninger med verneombud og arbeidsmiljøutvalg i styrende dokumenter på en måte som reflekterer kravene i arbeidsmiljøloven. Gjennom tilsynsaktivitetene ser vi imidlertid forskjeller på graden av tilrettelegging når det gjelder reell arbeidstakermedvirkning. Dette kommer også fram gjennom henvendelsene Ptil får og bekreftes i intervju med verneombud (KHVO, VO) fra ulike typer selskap og med representanter fra fagforeninger i norsk petroleumsvirksomhet.

Vi har sett mangler med hensyn til tidspunkt for involvering av arbeidstakernes representanter i saker som har betydning for HMS, mangler i hvem som involveres, uklarheter når det gjelder tid til disposisjon for vernearbeidsoppgavene, svakt informasjonsgrunnlag til sakene som skal behandles og det kan se ut som mange verneombud og AMU-medlemmer har opplæring som ikke er oppdatert i samsvar med dagens teknologi og organisering av arbeidslivet. I noen selskap ser det også ut som deler av verneombudsoppgavene profesjonaliseres og tas over av HMS-avdelinger i selskapene, men vi har også fått beskrivelser som viser at HMS-avdelingen involverer verneombud og AMU i det systematiske HMS-arbeidet.

Fra enkelte fagforeningsrepresentanter blir det også problematisert at personalavdelingen (også kalt Human Relations (HR)) i selskapene får en viktig rolle i AMU som ledelsens lederrepresentant med mer fokus på ledelse enn HMS. HMS-avdelingen «sitter heller ikke på pengesekken», så ofte må de tilbake til øverste ledelse og sjekke ut om man kan beslutte foreslåtte tiltak, hevdes det. Det er også personalavdelingen som sitter på selskapets opplæringsoversikt, slik at HMS-avdelingen vil ofte ikke vite hva slags opplæring verneombudene har og om opplæringen er tilstrekkelig for oppgavene de skal håndtere. Det er imidlertid også eksempel på at HMS-avdelingen følger med på verneombudenes og AMU-medlemmenes kompetansebygging.

#### **3.1 Verneombudsordning**

##### **3.1.1 Valg av verneombud**

Valg av verneombud slik det er beskrevet i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning kapittel 3 om valg, opplæring osv av verneombud og arbeidsmiljøutvalg blir ikke alltid fulgt, hverken når det gjelder rutine for gjennomføring av valg eller verneombudenes funksjonstid. Dette gjelder spesielt for entreprenørselskap med oppdrag av ulik varighet i petroleumsvirksomheten. Det er ikke uvanlig at et selskap har flere med verneombudsopplæring og at en av disse blir utpekt av ledelsen og/eller arbeidslaget han (det er som regel menn) skal jobbe med i det aktuelle prosjektet. Da vil funksjonstiden være den tiden prosjektet/oppdraget tar.

Det har også kommet fram at det i flere selskap ikke gir status å være verneombud. Dette gjør det vanskelig å få valgt verneombud, i alle fall å rekruttere nye personer til vervet. Vi ser at det er ganske mange som har hatt vervet i minst ett tiår.

Vi har sett tilfeller der det var uklart hvem som var verneombud. Det har også skjedd at verneombudene var valgt like før – dagen før eller samme dag som – Petroleumstilsynet kom på tilsyn.

##### **3.1.2 Verneombudenes arbeidsoppgaver**

Når verneombudene beskriver sin rolle legger de vekt på at de skal bidra til kollegenes trivsel og «være vaktbikkje». Av oppgavene/aktivitetene de gjør rede for er deltakelse i HMS-møter, deltakelse i vernerunder og håndtering av enkeltsaker som måtte oppstå på arbeidsplassen. De kan være involvert i utvelgelse av verneutstyr og i avviksbehandling. Det oppnevnes ofte verneombud eller

hovedverneombud i forbindelse med større utbyggings- og modifikasjonsprosjekt. Vi ser også at arbeidstakernes representanter i stor grad blir involvert i samtykkesøknader og annen kommunikasjon med Petroleumstilsynet.

Gjennom tilsynsaktivitetene har vi imidlertid fått inntrykk av at verneombudene i liten grad deltar i det systematiske HMS-arbeidet, ref AML § 3.1. Relativt få av de vi har intervjuet sier de har vært med på å gi innspill til bedriftens HMS-system, HMS-plan, HMS-kartlegginger, overordnede HMS-risikovurderinger osv. De er også i liten grad involvert i arbeidet med å gi innspill til tiltak etter kartlegginger. Ingen av verneombudene vi har intervjuet har sagt at de har en rolle i å påse at arbeidstakerne får nødvendig HMS-opplæring. På den annen side er verneombudene gjerne med på gjennomgang av arbeidstillatelse (AT), sikker-jobb-analyser (SJA) og lignende når arbeidsoperasjonen skal gjennomføres.

Vi har sett tilfeller der valgte verneombud i et leverandørselskap ikke har verneombudsfunksjon når vedkommende har vært på oppdrag for sin arbeidsgiver. Han har oppdrag for kunden som operatør, ikke som verneombud. Når selve operatørjobben er 100% er det i praksis ikke mulig å utføre verneombudsoppgaven i arbeidstiden.

Samarbeidsorganet «Samarbeid for sikkerhet» har gitt ut en anbefaling om verneombudstjenesten i et kontraktsforhold (Anbefaling 015/2005 Rev 1 2015). Av den framgår det blant annet at oppdragsgiver skal påse at leverandøren etablerer en oversikt og en plan for sin verneombudstjeneste før start av arbeidet, og at et utkast av planen skal være vedlagt tilbudet. Anbefalingen har også en rekke punkt for hva denne planen skal inneholde. Vi har ikke sett slike planer i våre tilsyn, og i intervju med verneombud fra leverandørselskap kommer det fram at anbefalingen i liten grad følges. Det er imidlertid ikke regelverkskrav å følge Sfs sine anbefalinger.

Ordningen med verneombud gir et stort antall verneombud i petroleumsvirksomheten. Vårt inntrykk er imidlertid at disse i stor grad fungerer som enkeltindivid, og i liten grad som en samlet vernetjeneste/verneapparat.

### 3.1.3 Opplæring og kompetanse

De aller fleste verneombud Ptil har hatt kontakt med, sier de har fått den lovpålagte opplæringen, dvs det såkalte 40-timerskurset eller tilsvarende. For mange har det imidlertid vært lenge siden de var på dette kurset og det er få selskap som gir mulighet for oppfrisking av kurs. I samtalen omkring opplæring og kompetanse får vi også inntrykk av det legges mest vekt på omfanget og ikke innholdet – hva man har oppnådd/lært – i kursene. Det er ikke mange som sier de har lært å gjennomføre risikoanalyser, og vi får også inntrykk av en relativt svak rolleforståelse blant mange verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg. Det er få av de vi har intervjuet som kan gjøre rede for sine rettigheter, oppgaver og plikter slik det er beskrevet i regelverket.

En del hovedverneombud har imidlertid fått utvidet opplæring på ulike tilleggskurs, og Vernelederskolen i regi av Arbeidsmiljøinstituttet nevnes av flere.

### 3.1.4 Tidspunkt for involvering og tidsbruk

En forutsetning for å kunne ha innflytelse i beslutningsprosesser med betydning for helse, miljø og sikkerhet er at arbeidstakernes representanter blir involvert så tidlig i beslutningsprosessen at deres innspill og bidrag utgjør en del av det faktiske beslutningsgrunnlaget. Vi får imidlertid mange tilbakemeldinger som tyder på at arbeidstakerne ofte blir informert om beslutninger som har betydning for helse, miljø og sikkerhet når de tatt, og at deres medvirkning blir begrenset til gjennomføring av beslutningene. Dette bekreftes også i intervju med representanter fra fagforeningene.

En del verneombud og hovedverneombud får satt av en viss tid til vernearbeidet. Denne fristillingen kan for eksempel være 20%, 50% eller 100%. Koordinerende hovedverneombud har ofte 100 % fristilling. Vi ser imidlertid eksempler på at ledelsen i selskap ensidig reduserer hoved/verneombuds fristilling.

Et hovedverneombud i 50% fristilling sier i intervju at han kunne fylt et heltårsverk, «hvis de hadde brukt meg». I det la han at HMS-avdelingen i selskapet hadde overtatt en del av det han mente var verneombudets oppgaver, for eksempel gjennomføring av risikovurderinger.

I større utbyggings- modifikasjonsprosjekt er det ofte oppnevnt ett eller flere prosjektverneombud/hovedverneombud med fristilling.

De fleste verneombud vi har snakket med sier ellers at de får den tida de trenger til vernearbeid, slik arbeidsmiljøloven tilsier. Det er imidlertid få av dem som har en plan for arbeidet/oppgavene de skal utføre som verneombud og det gjentas ofte at «det er vanskelig å gå fra kollegaen/e for å utføre verneombudsoppgaver». Det er heller ikke uvanlig at vernearbeidet må tas etter den ordinære arbeidstida (som overtid), eller i friperioden på land.

## 3.2 Arbeidsmiljøutvalg

### 3.2.1 Valg til og sammensetning av AMU

Vi har i våre tilsynsaktiviteter i liten grad gått inn på selve valg-/utpekingsprosedyrene. Vi observerer likevel at det er ulike rutiner, og at ikke alle holder to-årige valg. Arbeidsgiversiden holder gjerne sine representanter i AMU så lenge de besitter de aktuelle funksjonene/stillingene bedriften mener skal representere arbeidsgiversiden i utvalget. På arbeidstakersiden er hovedverneombudet sentral representant, så dersom et hovedverneombud byttes ut/slutter i funksjonen kommer det nye hovedverneombudet inn. Det samme kan gjelde for de andre arbeidstakerrepresentantene dersom de er verneombud.

Det er i tillegg vanlig at AMU har oppnevnt ulike typer underutvalg, som for eksempel AKAN-utvalg, utstys-utvalg og andre. I større bedrifter med kontor/virksomhet på flere lokasjoner kan det være både konsern-AMU og lokale AMU.

På innretningene på sokkelen er det også etablert ordninger med ko-ordinerende arbeidsmiljøutvalg (K-AMU) for faste innretninger og felles stedlige arbeidsmiljøutvalg for flyttbare innretninger (FS-AMU), ihht af § 4. Disse har samme rettigheter og plikter som vanlige AMU. I tillegg vil det ofte være lokale utvalg på de enkelte innretningene (LSU etc). Det er ikke et krav i regelverket at landanleggene skal ha K-AMU eller tilsvarende.

Vi har sett at enkelte K-AMU og FS-AMU har en sammensetning som ikke er i henhold til regelverket, for eksempel at kun operatør eller reder er representert på arbeidsgiversiden, mens det på arbeidstakersiden er representanter fra hovedaktivitetsområdene.

### 3.2.2 AMUs arbeidsform og oppgaver

Arbeidsmiljøutvalgene – bedrifts-AMU, K-AMU, FS-AMU – har som hovedregel fire møter i året. En del har ekstraordinære møter om behovet skulle tilsi det. De lokale utvalgene, gjerne kalt lokale samarbeidsutvalg (LSU), har som regel ett møte pr skift. Disse utvalgene er ikke AMU ihht regelverket. De fungerer som et HMS-utvalg, men med representasjon pr skift i hht aktivitetsforskriften § 4 som tilsier lik representasjon fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden fra operatør og hovedentreprenørene på innretningen.

Saksdokumenter til AMU distribueres etter hvert i stor grad pr epost, og vi får inntrykk av at medlemmene i arbeidsmiljøutvalgene i hovedsak får dem i god nok tid til å forberede seg til møtene. Det er imidlertid også eksempler på at saksdokumenter kommer seint, særlig i saker av en viss kompleksitet. Vi har eksempler på at informasjonsgrunnlaget til behandlingen i AMU er mangelfull, for eksempel i form av lysark, noen ganger på engelsk.

Det er et hovedinntrykk at arbeidsmiljøutvalgene i petroleumsvirksomheten i større grad fungerer som en informasjonsarena fra ledelse til arbeidstakere om aktuelle saker som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet enn som en drøftings/behandlingsarena. Informasjonen som legges fram kan være statistikk om skader, hendelser og sykefravær. Statistikken eller annen informasjon som blir lagt fram blir ikke nødvendigvis analysert eller drøftet mht årsakssammenhenger. Dette inntrykket

bekreftes også av representanter fra fagforeningene. Større endringer, som som regel også får betydning for arbeidstakerne helse og arbeidsmiljø, blir også tatt opp i AMU, men like ofte til informasjon som til drøfting.

Møtereferat vi har sett tyder på at AMU i liten grad fatter vedtak. Det er ingen av intervjuobjektene i tilsynene som har gitt informasjon som tyder på at AMU tar opp spørsmål om opplæring eller opplysningsvirksomhet knyttet til HMS. Også rollen som tilsier at AMU skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten, ser ut til å være svak. Mye tyder på at utvalgenes deltakelse i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i stor grad begrenser seg til godkjenning av planer utarbeidet av en HMS-avdeling. Dette bekreftes også i intervju med hovedverneombud. Her ser vi imidlertid forskjeller, det finnes selskap der AMU gir innspill til HMS-planer og lignende.

### 3.3 Medvirkning i grenseflater mellom flere aktører, inkl betydning av føringer i kontrakter

Ved at Petroleumstilsynet har rettet spesiell oppmerksomhet mot potensielt risikoutsatte grupper de siste årene, har vi avdekket flere tilfeller der tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning er svakere jo lenger ut man kommer i en kontraktkjede. Mangelfull samordning av verne- og arbeidsmiljøarbeidet går spesielt ut over entreprenørenes og underleverandørenes mulighet for å delta i det systematiske og forebyggende verne- og HMS-arbeidet. Dette gjelder både på den aktuelle arbeidsplassen – landanlegget eller innretningen – og hos egen arbeidsgiver. Verneombudene på innretninger og landanlegg rapporterer om lokalt samarbeid etter behov, for eksempel gjennom vernerunder, HMS-møter og deltakelse i lokale HMS/VO-utvalg. Det er imidlertid varierende grad av utveksling av informasjon mellom entreprenørs verneombud på et landanlegg eller en innretning og sentrale verneombud, egen arbeidsgivers AMU, HMS-avdeling eller ledelse. Gjennom tilsynsaktivitetene har vi sett varierende grad av kommunikasjon og samarbeid mellom verneombudene hos operatør, entreprenør og underleverandør. I noen tilfeller er det samarbeid på tvers, i andre tilfeller er det ikke, og ofte er det uansett lite systematikk i dette samarbeidet.

I prosjektsammenheng har vi imidlertid sett gode eksempler på involvering av arbeidstakernes representanter fra prosjektet startet.

På landanleggene er det ofte grupper av innleid arbeidskraft som utfører overflatearbeid. Etter hvert begynner noen av disse å ha sine egne verneombud. Ved ett tilfelle så vi imidlertid at anlegget hadde en språkpolitikk som på den ene siden sidestilte engelsk med norsk (og andre skandinaviske språk), samtidig som HMS- og verneombudsmøter ble gjennomført kun på norsk. Dermed var de engelsktalende innleide utelukket fra å delta. Dette fratok de engelsktalende verneombud muligheten for å være tilstede på samme arena som de andre verneombudene på anlegget og de norske verneombudene gikk glipp av de utenlandske verneombudenes kompetanse og meninger.

Ptil har hørt utsagn som viser at entreprenørenes og underleverandørenes verneombud opplever at de har en svakere stilling enn operatørselskapets verneombud. De kan for eksempel synes det er vanskelig å stille krav til kunden og jo lenger ut i kjeden man kommer, oppleves statusen å være lavere.

Dette ser imidlertid ut til å variere, muligens avhengig av hvor lenge entreprenøren/leverandøren er på/har vært på innretningen /anlegget, avhengig av type oppdrag, og muligens også avhengig av enkeltpersoner.

Også når det gjelder opplæring kan det virke som de entreprenør-/underleverandøransatte kommer dårligere ut.

### 3.4 Andre arenaer for medvirkning

Andre arenaer der verneombudene deltar, sammen med sine kolleger, er for eksempel HMS-møter der HMS-spørsmål blir belyst på ulike måter. Det kan være i form av kampanjer, for eksempel rettet mot fallende gjenstander, det kan være aktuelle problemstillinger fra arbeidsoperasjonene de holder på med

osv. I det daglige arbeidet på innretningene deltar og verneombud - i ulik grad - i «sikker-jobb-analyser (SJA) og i gjennomgang av arbeidstillatelser (AT). En del selskap har også arrangert verneombudskonferanser, både for egne og eventuelle leverandørers verneombud. Disse har fungert både som opplærings- og informasjonsutvekslingsarena. I samtaler med verneombud/HVO/KHVO og fagforeningsrepresentanter kommer det imidlertid fram at det blir skåret ned på disse samlingene.

### 3.5 Fagforeningenes rolle

Fagforeningene har mulighet for å utpeke kandidater til VO og HVO, og mange - om ikke alle - verneombudene er også medlemmer av en fagforening. I noen tilfeller kan også VO være fagforeningstillitsvalgt. Dette kan i noen tilfeller føre til at det kan være uklart om vedkommende opptrer som verneombud eller fagforeningsrepresentant. Flere av verneombudene sier imidlertid at de foretrekker å skille mellom de to rollene og at de ikke ønsker å være verneombud og fagforeningstillitsvalgt samtidig.

De største fagforeningene i bedriftene har gjerne medlemmer i AMU (kan være kombinert HVO og fagforeningstillitsvalgt) og har representanter i styrer og i Bedriftsutvalg (BU). Både VO og fagforeningstillitsvalgte mener de har godt samarbeid og støtter hverandres roller.

Vi ser at fagforeningene har en relativt sterk rolle i petroleumsvirksomheten. I flere selskap er det flere fagforeningstillitsvalgte på heltid som det er 100 % fristilte hoved/verneombud.

Fra arbeidsgiversiden er det kommet innspill om at det kan være vanskelig å skille mellom hvilke saker som skal håndteres i Bedriftsutvalg (der fagforeningene er representert) og hvilke som skal gå i AMU (der verneapparatet er representert). En del saker er av en slik karakter at det vil være naturlig å ta dem opp i begge fora, noe som også gjøres.

De store fagforeningene har flere ordninger for å ivareta HMS-arbeidet og verneombud (inkl HVO og KHVO) som sorterer under dem. De har for eksempel egne HMS-utvalg der bransjens HMS-utfordringer og evt løsninger diskuteres, de har bransjerettet opplæringstilbud til verneombudene, og de arrangerer verneombudssamlinger for «sine» verneombud. Slike tilbud blir benyttet av aktuelle verneombud, sjøl om de må gjøre det på fritida. Fagforeningene ser at det har blitt vanskeligere de siste årene å få fri til slik oppøring eller slike samlinger eller få dem betalt av arbeidsgiver.

### 3.6 Oppsummering, mulige årsaker og konsekvenser

Vi ser at de fleste selskap har etablert de lovpålagte ordningene. Det er imidlertid stor variasjon i praktisering av ordningene. Ptils utvalg er begrenset, vi har kun ført tilsyn med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i noen av alle bedriftene som har aktivitet i norsk petroleumsvirksomhet. Henvendelser vi får til saksbehandling kommer også fra et begrenset antall bedrifter i virksomheten. De manglene vi ser er likevel gjennomgående. Vi ser mangler når det gjelder

- Involvering i saker som har betydning for HMS tidlig nok til at arbeidstakernes innspill blir en del av beslutningsgrunnlaget
- Nok tid til å drive verneombudsarbeid
- Typen saker verneombud og amu har til behandling
- Opplæring av verneombud og amu-medlemmer
- Informasjonsgrunnlag for saker som legges fram: for kort tid før møter, bruk av engelsk, lysark som ikke gir mening for andre enn dem som har laget dem

#### 3.6.1 Mulige årsaker til/ forklaringer på mangelfull tilrettelegging

Det er sannsynligvis flere og ulike årsaker til /forklaringer på mangler ved tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. Fra forskerhold og fra fagforeninger nevnes for eksempel manglende ledelseskunnskap om og/eller –vilje til samarbeid og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning som

en årsak. Det kan også være at verneombudene sjøl ikke har nok innsikt i regelverk og dermed sin egen rolle til å «ta makt». Det pekes videre på at en del beslutninger fattes av ledelse i utlandet og at de norske arbeidstakernes representanter dermed ikke får innflytelse på beslutningene.

Andre forhold som kan spille inn, er ytre forhold som rammebetingelser, økonomi og/eller kontraktsforhold.

Det at VO-arbeid har lav status kan også føre til at man ikke står på for å bli involvert, eller tar seg tid til å utføre verneombudsrollen fullt ut. Det at det i liten grad lages planer for vernearbeid, gjør også at behovet blir lite synlig.

Disse forklaringene kan være relevante for flere av manglene. I tillegg kan det komme andre.

### ***3.6.1.1 For sein involvering i saker som har betydning for HMS***

Manglende ledelseskunnskap om krav til medvirkning kan være en årsak til at arbeidstakernes representanter ikke involveres i de nødvendige prosessene tidnok. Nye ledelsesformer legger gjerne mer vekt på styring og behov for raske prosesser og kan også føre til at man ikke involverer alle parter. Det kan være ubevisst, men det også være at ledelsen ikke ønsker å involvere verneapparatet. Dersom verneapparatet heller ikke har den nødvendige tid til å utføre sitt verv, eller kunnskap om oppgaver, plikter og rolle, kan det være at de ikke er klar over at de skal delta i de ulike beslutningsprosesser og beslutninger som får betydning for HMS. I noen selskap blir også en del beslutninger fattet i utlandet.

### ***3.6.1.2 Nok tid til å drive vernearbeid***

Det er ikke vanlig å planlegge for vernearbeid og dermed beregnes det ikke tid i arbeidsrotasjonen til å drive vernearbeid. Vi hører også at verneombudene synes det er ubehagelig å gå fra arbeidslaget sitt for å gjøre verneombudsarbeid, sjøl om prinsippet om at «verneombudene får den tida de trenger» framheves. En del møter og vernerunder er riktignok planlagt, men annet arbeid, som forberedelser til møter, oppdatering av informasjon/kunnskap, deltakelse i det systematiske HMS-arbeidet, inngår vanligvis ikke i arbeidsplanen for de verneombudene Ptil har snakket med. Hvis vernearbeid ikke har høy status, kan det også føre til at verneombudene ikke tar den tida de kunne trenge.

For entreprenørens verneombud kan det i tillegg være at kontraktene ikke beregner tid til vernearbeid, ut over vernerunder og ad-hoc-oppfølging.

### ***3.6.1.3 Typen saker verneombud og AMU har til behandling***

Mangelfull opplæring kan føre til at verneombudene har for liten kjennskap til oppgavene de skal håndtere. I tillegg kan det være at profesjonelle HMS-avdelinger ikke involverer verneapparatet eller AMU i hele prosessen i det systematiske HMS-arbeidet, slik at saker legges fram kun til kommentering og/eller tilslutning.

Vi ser også eksempler på at entreprenørs verneombud ikke blir involvert i operatørs HMS-arbeid på innretningen - og heller ikke i morselskapets HMS-arbeid.

### ***3.6.1.4 Opplæring av verneombud og AMU-medlemmer***

Det settes ofte ikke av ressurser til oppfølgings-/repetisjonskurs, hverken tid eller penger. Gjennom intervjuene får vi også inntrykk av at det legges mer vekt på omfang - «40-timers»-kurs - enn innholdet i kursene. Når noen har gjennomgått kurs – om det skulle være for 20 år siden, får man heller ikke ny kompetansebygging gjennom kurs.

### ***3.6.1.5 Informasjonsgrunnlag for saker som legges fram: for kort tid før møter, bruk av engelsk, lysark som ikke gir mening for andre enn dem som har laget dem***

Det er ofte mange prosesser som skal gå fort og arbeidsgiver tar seg ikke tid til å involvere arbeidstakernes representanter. I en del tilfeller ser det ut til at arbeidsgiver utarbeider saksdokumenter



som «informasjon» til verneapparatet og/eller AMU. Kan det også være at ledelsen ikke vil at underliggende materiale/informasjon skal være skriftlig og som sådan mer bindende enn det som blir sagt muntlig? Vi ser også at arbeidsspråket dreier mot engelsk på ledelsesnivå.

### 3.6.2 Mulige konsekvenser av mangler ved tilrettelegging

Den norske arbeidslivsmodellen bygger på samarbeid, både for å oppnå høy produktivitet, for at beslutninger som har betydning for HMS skal være best mulig belyst og for at arbeidstakerne skal ha innflytelse på sin egen arbeidssituasjon. Ordningene med arbeidsmiljøutvalg og verneombud er også etablert for å ivareta dette. Dersom samarbeidet ikke fungerer, kan man risikere at produktiviteten synker, at beslutningene ikke er godt nok fundert og at HMS dermed svekkes, og at bedriftsdemokratiet svekkes.

Dette kan være relevant for flere av manglene.

#### ***3.6.2.1 For sein/ingen involvering***

Når beslutningene er fattet uten at vernetjenesten er involvert, blir ikke arbeidstakernes erfaring/kompetanse en del av beslutningsgrunnlaget. Andre ganger skjer det at arbeidstakerne ikke får nok tid til å sette seg inn i saken, og da kan man også risikere at saken ikke blir tilstrekkelig belyst og at løsningene ikke blir optimale mht HMS. Da er heller ikke demokratidelen av medvirkningsretten ivaretatt.

#### ***3.6.2.2 Nok tid til å drive verneombudsarbeid***

Dersom verneombudene ikke får nok tid til å drive vernearbeid, blir oppgavene bare delvis ivaretatt. Dette ser spesielt ut til å gå ut over verneombudets rolle i det systematiske HMS-arbeidet, og viktige HMS-forhold kan bli oversett. Videre kan det føre til at verneombudsrollen blir mindre attraktiv og gir lav status.

#### ***3.6.2.3 Typen saker verneombud og AMU har til behandling***

Dersom verneombudene mest forholder seg til ad-hoc-saker og AMU for det meste forelegges saker til orientering, får de i liten grad ta del i det systematiske HMS-arbeidet, som skal forebygge mot skader og ulykker. Da blir det ledelsen/HMS-avdelingen som «bestemmer» HMS-fokus og man kan overse viktige HMS-utfordringer fra arbeidstakernes arbeidssituasjon. Verneombudene kan miste helheten i vernearbeidet – kan det også gjøre VO-jobben mindre meningsfylt?

#### ***3.6.2.4 Opplæring av verneombud og AMU-medlemmer***

Mangelfull opplæring vil føre til manglende/mangelfull kunnskap om lov- og regelverk og manglende/mangelfull rolleforståelse og kan i siste instans føre til svekket HMS. Arbeidstakernes representanter vil i mindre grad vite hva de skal jobbe med, hvilke rettigheter og plikter de har og man får svakere verneombud/AMU mht rolle i styring av HMS. Dette kan også føre til lite samarbeid på tvers av kontraktgrenser. Mangelfull/manglende oppdatering av kompetanse kan også føre til mangelfull/manglende kompetanse om dagens arbeidsliv mht arbeidsorganisering og teknologiutvikling.

#### ***3.6.2.5 Informasjonsgrunnlag for saker som legges fram: for kort tid før møter, bruk av engelsk, lysark som ikke gir mening for andre enn dem som har laget dem***

Dersom informasjonsgrunnlaget er mangelfullt, kan man risikere at sakene ikke blir tilstrekkelig belyst, og at beslutninger fattes uten at nødvendige HMS-momenter er belyst.

## 4 . Drøfting

### 4.1 Innledning

Vi ser at formelle ordninger i stor grad er på plass, men at gjennomføringen kan være mangelfull. På et overordnet nivå kan vi stille spørsmål om ordninger for tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning utvikles i tråd med utviklingen i arbeidslivet/petroleumsnæringen. Både innen teknologi og organisering av arbeidet foregår det en kontinuerlig utvikling. Arbeidsprosesser blir mer komplekse, kravene til kunnskap og kompetanse hos ledere og VO/AMU endres.

Gjør disse forholdene at medvirkningsordningene kommer under press? I så fall hvordan og hvorfor? Kan vi anta at lav oljepris over en lengre periode – lavere enn vi har hatt de siste årene – vil bidra til presset? Vi ser i 2015 nedbemanninger i næringen, noen ganger forsvinner hele eller deler av verneapparatet i slike prosesser. Spiller det en rolle at petroleumsvirksomheten er en internasjonal industri?

NOU 2010:1 Om Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet (kap 9.8.2.9 (s. 130) omtaler utfordringer framover når det gjelder arbeidstakermedvirkning og peker på noen av disse samt en rekke andre utfordringer: for eksempel medvirkning i samhandling mellom land- og offshore-organisasjon, medvirkning der det er mange ledd i utførende kjeder, medvirkning i internasjonale selskap der viktige beslutninger fattes i utlandet.

Vi ser ubalanse i maktforhold, der noen få valgte representanter fra arbeidstakerhold skal matche ledelse og evt. juridiske ressurser i ulike endringsprosesser.

Er dagens regelverk relevant for utfordringene?

På de enkelte bedriftene ser vi også andre forhold som kan utfordre de lovpålagte medvirkningsarenaene:

### 4.2 Profesjonalisering av HMS-arbeidet

Det er Ptils inntrykk at flere av AMU/VO-oppgavene til dels er overtatt av profesjonelle HMS-avdelinger. Dette ser ut til å gjelde i en del, men ikke alle, selskap Ptil har hatt kontakt med. Mye godt HMS-arbeid blir gjort av HMS-avdelingene og fagkompetanse er nødvendig, og det er selskap som ser på verneombudsapparatet og arbeidsmiljøutvalg som nav i HMS-systemet. Det blir imidlertid en utfordring og undergraver demokratisiden av VO/AMU-rollen når VO/AMU ikke involveres i det systematiske HMS-arbeidet. Bedriftene kan også miste nærkontakten med utfordringene på arbeidsplassen ved at verneapparatet i liten grad deltar i utforming av HMS-system og i HMS-planlegging. Dette kan spesielt gjelde for entreprenørbedrifter der det ofte er liten kontakt mellom dem som jobber i den skarpe enden og dem som jobber i landorganisasjon. For disse selskapene ser vi også at det kan være vanskelig for HMS-fagfolk å få komme ut på innretninger for kartlegge HMS. Premissene blir satt av arbeidsgiver, som har tid og ressurser, verneombud og AMU kan lett bli sandpåstrøere.

### 4.3 Status - Vanskelig å få kandidater til å stille som VO

Med henvisning til NOU 2004:5 skriver AD (Arbeidsdepartementet) i sin NOU 2010:1 (s. 12) om medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet at det har vært forsket lite på arbeidsmiljøutvalgenes rolle og funksjon. I den samme NOU (2010:1) vises det til en SINTEF-rapport fra 2007 om verneombud som konkludere med at sjøl om verneombudsordningen kan sies å være veletablert og velfungerende, sliter ordningen med lav status. «Det er vanskelig å få arbeidstakere til å ta på seg rollen som verneombud, og ordningen anses ikke som en vei til status og karriere.» Dette stemmer godt overens med Ptils observasjoner.

Det er vanskelig å få konkrete svar fra verneombudene og AMU-medlemmene sjøl på årsak/er til den lave statusen. Vi har få gode eksempler på systematiske tiltak som kan virke motiverende og gi rollen høyere status. Noe av forklaringen kan ligge i at ordningen er under press, som det påpekes fra både forskningshold og fagforeninger, at det med dagens bemanningssituasjon ikke er lagt inn tid til vernearbeid i arbeidslagene og at det kan være vanskelig for det enkelte verneombud å «gå fra arbeidslaget for å drive vernearbeid». Vi hører også at ulike typer begrensinger på å ta personell om bord (lugarkapasitet, helikopter seter) brukes som «forklaring». I tillegg hører vi at valgte amu-medlemmer ikke får anledning til å reise til møter. Det innebærer at det ikke er åpnet i vedkommendes arbeidsplan eller planlagt for vikar i et amu-møte som er planlagt av ledelsen i selskapet/på feltet.

Det er også rimelig å tro at manglende rolleforståelse og mangelfull kunnskap hos både verneombud og mellomledere virker begrensende på hva verneombudene får utført i vervet sitt, noe man kan forstå kan virke demotiverende. Den samme virkningen kan det ha at deler av verneombudenes og AMU-enes oppgaver er lagt til profesjonelle HMS-avdelinger som i ulik grad involverer verneombud og AMU i det systematiske HMS-arbeidet.

Vi ser mange verneombud, men sjelden et samordnet verneapparat. Verneombudene opptrer ofte som enkeltindivider, uten en organisasjon i ryggen, som de fagforeningstillitsvalgte har (se også NOU 2010: 1, s 123).

Ett av resultatene av at det er vanskelig å få nye kandidater til verneombudsrollen, er at en del verneombud blir sittende over flere perioder. Enkelte av de vi har hatt intervju med har sittet i minst to tiår. Dette kan være bra for kontinuiteten i vernearbeidet, men kan også føre til mindre fornying i rollen.

Fra fagforeningshold blir det også påpekt at det er mer spennende å jobbe med lønn, ferie og andre forhold som ligger til fagforeningsarbeidet enn å «se til at de bruker rett verneutstyr». Selskapenes omfattende styrende dokumenter kan også virke kvelende på verneombudene, alle standardene man skal sette seg inn i, prosedyrer og andre interne krav.

Andre forhold som kan spille inn er «nye» ledelsesformer som legger mer vekt på styring enn samarbeid. Fagforeninger og forskere omtaler dette som «hard HR» og peker også på individualisering av ansvar for blant annet HMS. Dette er imidlertid ikke forhold Ptil har undersøkt.

#### 4.4 Regelverkskompetanse, HMS-kunnskap og rolleforståelse

Mangelfull regelverkskompetanse i petroleumsvirksomheten er tatt opp i ulike sammenhenger, fra «Ognedalutvalget» og «Lenningutvalget» sine rapporter (1999 – 2000 sjekk) til St.meld. 29 (2010 – 2011). I stortingsmeldingen nevnes det spesifikt at det er viktig at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne kjenner reglene for medvirkning og hvordan de virker i praksis. Også FAFO sin studie for Arbeids- og Inkluderingsdepartementet i 2009, gjengitt i rapporten «Bedriftsdemokratiets tilstand – medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009» viser til et lavt kunnskapsnivå om regelverk og om medvirkningsordningene. Dette gjelder også for ledere. I en FAFO-studie fra 2007 kommer det fram at lov- og avtaleverket om medvirkning har minimal plass i lederopplæring (Trygstad og Hagen, 2007). Fra fagforeningshold pekes det også på denne manglende kompetansen hos ledere.

RVK (Regelverkskompetanse) er et kurstilbud som er etablert i samarbeid mellom partene i petroleumsvirksomheten: arbeidsgivernes og arbeidstakerens organisasjoner og myndighetene. Det gjennomføres av BI og er rettet mot både arbeidsgivere og arbeidstakere, inklusive verneombud, arbeidsmiljøutvalgmedlemmer, fagforeningsrepresentanter og ledere med HMS-ansvar. I tillegg har flere selskap interne opplæringstilbud som også er rettet mot verneombud og arbeidsmiljøutvalg, det samme har fagforeninger og en rekke andre kursarrangører.

Til tross for krav om at verneombudene og medlemmene i arbeidsmiljøutvalgene skal ha nødvendig opplæring til å utføre sine oppgaver, inklusive regelverksopplæring, og et omfattende tilbud på kurssiden, er det Ptils inntrykk at denne opplæringen er mangelfull. Dette bygger vi på det verneombudene og AMU-medlemmene sier sjøl om opplæringen de har fått og ut fra at flere av

verneombudene og medlemmene i arbeidsmiljøutvalgene vi har intervjuet i ulike sammenhenger viser svak rolleforståelse og liten regelverkskompetanse og at de utfører et begrenset omfang oppgaver sammenlignet med det lovverket beskriver.

Partene har også adgang til å avtale et annet omfang enn kravet til 40 timer. Men en reduksjon skal være avtalt. Hovedavtalen (HA) mellom LO og NHO 2014 – 2017 har i tillegg C et eget delkapittel, tilleggssavtale III, s. 98, om opplæring i arbeidsmiljø i virksomheten av verneombud. Her fastslås det at opplæringen bygger på kravene i arbeidsmiljøloven, fastsetter omfang, mål og innhold, lengde og gjennomføring, tidsfrister for opplæring, opplæringsaktører, betingelser for videreopplæring, og krav til opplæringsplan i bedriftene. Evt avvik fra avtalen/tilpasninger skal kun skje etter avtale mellom partene.

Enkelte fagforeningsrepresentanter er lite bevisst denne delen av HA.

Utviklingen av teknologi og organisering av arbeidslivet tilsier at HMS-kurs gjennomgått for 10 – 20 år siden, ikke gir nødvendig kompetanse i dagen arbeidsliv. Det er imidlertid et poeng at man kan lære gjennom oppgavene man utfører, ikke bare gjennom kurs.

Krav til opplæring, innhold og omfang følger av forskrift om Organisering, ledelse og medvirkning (folm) §§ 3-18 og 3-19. Ptil har ikke spesifikke krav til HMS-opplæring av verneombud og arbeidsmiljøutvalg ut over det som ligger i denne forskriften og har heller ikke foretatt noen gjennomgang eller vurdering av eksisterende kurstilbud.

Angivelse av *hva* opplæringen skal omfatte fremgår av § 3-18 mens *omfanget* følger av § 3-19.

Normalt skal varigheten av opplæringen være minst 40 timer. Det framgår imidlertid at opplæringen kan være kortere enn 40 timer «..dersom partene i felleskap har kommet frem til at det er forsvarlig ut fra en vurdering av problemenes karakter og omfang.»

Tilbudet av denne type kurs er svært stort, og på Google får en 24 sider med treff på søkeordene «40 timers kurs verneombud». Anslagsvis er det ca. seks tilbud om kurs pr. side med treff, lokalisert i hele landet. Grovt anslått kan det da dreie seg om ca. 130 ulike kurs eller aktører. Flesteparten av de som avholder kurs er rene kursaktører. Noen av disse tilbyr kurs som utelukkende er nettbaserte. Eksempler på tilbud om rene nettkurs finnes fra HMS Norge (15-20 t), Bedriftssupport Bergen, Verneombudskurs.no og Folkeuniversitetet.

Fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner og bedriftshelsetjenester tilbyr også kurs, i tillegg til eks. Arbeidsmiljøsenderet. Eksempler er Stamina, Trygg kurs AS, Arbeidsmiljøsenderet, Positiv opplæring, Infotjenester, RS Sjøredningsskolen, Bedriftshelsetjenesten Innlandet, Verneombudskurs.no, Nordward, Folkeuniversitetet, Proactiva, Virke, PNI opplæringssenter og AOF.

Ptil kjenner til et eksempel på at arbeidsgiver selv arrangerer kurs, som både er bransje- og offshorerettet (ESS), men det er uklart om det benyttes hjelp utenfra. Under nettsøket fant en også noen få aktører som reklamerte med bedriftstilpasset kurs (eks. Wergeland bedriftsutvikling AS).

Ca. 75 % av kursene er tilbud som angis å fylle kravet til 40-timers opplæring. De fleste kursene har i tillegg til tradisjonell undervisning ved oppmøte, et element av e-læring, hjemmeoppgave eller selvstudie (eller kombinasjoner av disse). Flesteparten av kursene angir å ha varighet på fire dager, mens andre har tre dager. Der er også eksempler på fem dager (Arbeidsmiljøsenderet).

Det gis ingen nærmere angivelse hverken i forskrift eller på Arbeidstilsynets nettside av hvordan opplæringen skal foregå eller hvilken form denne skal ha.

I tillegg til det som omtales som 40-timerskurs finnes tilbud om kurs på 20 timer eller uspesifisert tid, oppgitt å være et tilbud for verneombud og AMU som har avtalt at kurs av kortere tid er tilstrekkelig iht. forskrift om ledelse, organisasjon og medvirkning § 3-19. Av denne typen kortere kurs finnes både kurs der deltager skal møte opp for undervisning og rene nettbaserte kurs.

Der er få tilbud om oppfriskningskurs, hvor Arbeidsmiljøsenteret står for ett av dem.

#### 4.5 Maktbalanse

Sjøl om arbeidstakernes legitime rolle som part på organisasjonsnivå er anerkjent i det norske arbeidslivet, oppleves det ofte ikke slik i de enkelte bedriftene. Til tross for prinsippene om likeverdighet og tillitt er det stor ulikhet i maktforholdet mellom arbeidsgiversida og arbeidstakersida på bedriftsnivå. Arbeidsgiversida disponerer ressurser på en helt annen måte enn verneombudene og AMU på bedriften gjør. Dette gjelder økonomiske så vel som personal- og fagressurser.

I grenseflaten mellom operatørselskap og entreprenører/(under)leverandører er det maktrelasjoner både på arbeidsgiversiden og på arbeidstakersiden som kan spille inn på tilretteleggingen for arbeidstakermedvirkning. Operatørselskapet vil på sin side ha mer makt enn entreprenøren/(under)leverandøren og dette maktforholdet kan også slå ut på arbeidstakersiden.

Entreprenørene og underleverandørene er ikke i samme økonomiske posisjon som operatørselskapene og dette spiller nok også inn.

#### 4.6 Regelverket

Hensikten med arbeidsmiljøloven med arbeidsmiljøforskriftene samt petroleumsregelverket er å verne arbeidstakerne mot helse-, (arbeids)miljø- og sikkerhetsrisiko. Arbeidsgiverne har styringsrett innen sine bedrifter, og denne styringsretten er innen HMS begrenset av HMS-lovgivingen.

HMS-lovgivingen innen petroleumsvirksomhet er, som nevnt innledningsvis (se 1.b.), i stor grad funksjonsrettet. Dette gjelder også reglene/kravene for tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. Regelverket konkretiserer ikke hvor mye tid som skal brukes på vernearbeid, hva slags type opplæring (klasseromsundervisning, e-læring) verneombudene og AMU-medlemmene skal ha, eller eventuelle krav til eksamen.

Likevel er regelverket tydelig på at verneombudene skal ha nødvendig tid til å utføre vernearbeid (aml § 65(2)). Når det gjelder opplæring er regelverket også tydelig på hvilke områder opplæringen skal gi kunnskap om og forståelse i. Det framgår videre hvilke typer oppgaver verneombudene skal jobbe med og at de skal ha nødvendig tid til å utføre oppgavene sine. «Uklarheten» oppstår når det blir uenighet mellom arbeidsgiver/leder og de aktuelle verneombud om hva de skal gjøre og hvor mye tid de trenger til å utføre verneoppgavene. Det vil også være vanskelig å konkretisere i regelverket hva som skal gjøres og hvor mye tid som trengs for verneombudsoppgavene. Dette vil avhenge av typen arbeidsplass, bedriftens/arbeidsplassens størrelse, risikofaktorene arbeidstakerne utsettes for osv. Det samme vil gjelde for omfanget og typen opplæring som vil være hensiktsmessig.

Det er også bestemmelser i regelverket som indirekte får betydning for muligheten for arbeidstakermedvirkning, for eksempel bestemmelsen om norsk språk. Kravet er at norsk språk skal brukes i størst mulig grad, men er ikke absolutt. Her kan utfallet bli at en del skriftlig materiale i selskapene ikke lages på norsk, noe som være et hinder for reell medvirkning for en del arbeidstakerrepresentanter. Gjennomføring av møter på engelsk kan også virke begrensende på arbeidstakernes deltakelse/involvering. Ikke alle som arbeider i petroleumsvirksomheten opplever at de behersker engelsk godt nok til å ta opp saker eller argumentere i møter som foregår på engelsk.

## 5. Forslag til videre arbeid/tiltak

Petroleumstilsynet utarbeider årlige planer for tilsynet, med utgangspunkt blant annet i føringer fra departementet, samlede erfaringer fra tilsynet, samt oversikt over hendelser. Erfaringer og observasjoner som framkommer i denne rapporten vil likeledes danne en del av grunnlaget for planleggingen av tilsynsaktiviteter.

Ptils oppfølging av kravene til tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning kan gjennomføres som spesifikt rettede tilsynsaktiviteter eller som del av annet tilsyn.

I tillegg til selve tilsynsvirksomheten, kan Ptil også påvirke næringen og partene gjennom møter, seminarer og konferanser, i egen regi eller i regi av fagforeninger, verneapparatet eller selskapene og deres organisasjoner.

Avhengig av utviklingen kan det også bli aktuelt å se på regelverket. I NOU 2010:1 (s. 123, kap 9): om verneombudets oppgaver skriver departementet: «Arbeidstilsynet er av den oppfatning at kravene i lov og forskrift med fordel kunne gjøres klarere og mer presise, slik at medvirkningsmulighetene for verneombudene blir bedre».

Tilgang til regelverk og gratis standarder også et tema som har vært tatt opp av fagforeninger og verneapparatet.

Samarbeid for Sikkerhet (SfS) har i 2015 revidert sin anbefaling 015N/2015 «Verneombudstjenesten i et kontraktsforhold». Så langt har denne anbefaling ikke vært konsekvent brukt i forbindelse med kontraktsinngåelser, etter det Ptil har fått opplyst. Anbefalingen kan være et godt hjelpemiddel for å synliggjøre og styrke entreprenørenes verneapparat i kontraktsforholdet.

Selv om det er selskapene som er pliktsubjekt etter regelverket, har også fagforeningene en viktig rolle i synliggjøring og styrking av verneapparatet. Gjennom lovverket har de rett til å utpeke kandidater til både AMU og verneombudsverv, og gjennom Hovedavtalen har de innflytelse på hvordan opplæringen av verneombud skal legges til rette. KHVO-forum – et møteforum for KHVO i operatør- og entreprenørbedriftene i virksomheten – er også en viktig aktør i dette arbeidet.

## 6. Henvisninger/Litteraturliste

Arbeidsmiljødirektivet, Direktiv 89/391/EØF

Engen, O.A. mfl: *Tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet. Rapport avgitt av ekspertgruppe til Arbeidsdepartementet 27.8.2013 ifølge mandat av 31.10.2012* (Engenrapporten).

Falkum, Hagen og Trygstad (FAFO) «*Bedriftsdemokratiets tilstand – medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*» - 2009.

Konkurransesgrunnlag til Arbeidsforskningsinstituttet 21.03.2011: KONKURRANSEGRUNNLAG, Anskaffelse etter Forskrift om offentlige anskaffelser del I for kjøp av *Konsulentbistand til prosjekt om regelverk og arbeidstakermedvirkning*.

Lindøe og Engen Offshore Safety Regimes. The Regulation of Continental Shelf Development. Martinus Nijhoff Publisher. Leiden – Boston 2013.

Norsk Olje og Gass sin håndbok for søknad om samsvarsuttalelse (SUT-håndbok, revisjon 1.1.2011).

NOU Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet 2010:1, Oslo 2010.

Offshore- og sikkerhetsdirektivet, eller HMS-direktivet (Dir 2013/30 EU)

Tilsynsrapporter Ptil 2010 – 2015

Trygstad, Sissel C. og Hagen, I.M. (2007), *Ledere i den norske modellen*. Fafo-rapport 2007:3. Oslo: FAFO.