



Tilsynsrapport

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med KCA Deutags egen oppfølging av tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning	Aktivitetsnummer 992575
Gradering	
<input checked="" type="checkbox"/> Offentlig	<input type="checkbox"/> Begrenset
<input type="checkbox"/> Unntatt offentlighet	<input type="checkbox"/> Fortrolig
<input type="checkbox"/> Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-F	Oppgaveleder Tone Guldbrandsen
Deltakere i revisjonslaget Tone Guldbrandsen, Grete I. Løland, Sissel Bukkholm og Brit Gullesen	Dato 10.12.2018

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) gjennomførte 21.11.2018 tilsyn med selskapenes egen oppfølging av tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. Tilsynet ble gjennomført ved dokumentgjennomgang og møte hos Ptil med presentasjon fra KCA Deutag Drilling Norge AS (KCAD).

2 Bakgrunn

Tilsynet var en oppfølging etter tilsyn i 2017 (oppgave 992459) med flere selskap der tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning var tema. KCAD var ett av disse selskapene. Som tidligere viste det seg også i 2017 å være stor variasjon i hvordan selskapene legger til rette for arbeidstakermedvirkning. Oppsummert fra alle tilsynene så vi utfordringer knyttet til

- nødvendig kompetanse/opplæring for verneombud og AMU-medlemmer
- tilstrekkelig tid til å utføre vernearbeid
- tidspunkt for involvering av vernetjenesten i relevante saker
- involvering av entreprenørers vernetjeneste på innretningene.

Vi identifiserte i 2017 avvik med hensyn til involvering av arbeidstakerne i utvikling av styrende dokumenter innenfor HMS. Som eksempel kan nevnes at det i 2017 ble innført nye krav til varsling i arbeidsmiljøloven, der det også er krav til medvirkning i utvikling av rutiner for varsling. Vi så eksempler på at slik involvering ikke hadde blitt gjort.

3 Mål

Målet med oppgaven var å føre tilsyn med hvordan selskapet organiserer og følger opp tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

4 Resultat

KCAD møtte med tre representanter fra morselskapet KCA Deutag Drilling Norge AS; HMSK-leder og to offshore verneombud, og en leder-representant fra datterselskapet KCA Deutag Modu Operations AS. Dette tilsynet var i utgangspunktet rettet mot KCA Deutag Drilling Norge AS. De to selskapene har imidlertid felles styrende dokumenter innen tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

KCAD viste i sin presentasjon hvordan tilsynet fra 2017 var blitt fulgt opp.

Tilsynet viste at det er flere mangler ved KCAD sin organisering og oppfølging av tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

I tilsynet i 2017 kom det fram at det ikke hadde vært lederskifte i KCAD sitt virksomhetsarbeidsmiljøutvalg (V-AMU) i perioden juni 2015 til juni 2017. Arbeidstakersiden hadde sittet med ledervervet i to år. I årets tilsyn kom det fram at det heller ikke den siste perioden hadde vært lederskifte mellom partene. Ledelsen hadde sittet i ledervervet i V-AMU fra juni 2017.

I 2017 kom det videre fram at det kun hadde vært tre møter i V-AMU i 2016. Ut fra møtereferatene vi har fått tilsendt har det i perioden 12.9.2017-2.7.2018 ikke vært avholdt ordinære V-AMU-møter i KCAD, kun tre ekstraordinære møter. I disse møtene har det vært ulik representasjon fra partene, og til dels forskjellige personer som stiller på møtene både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det framgår heller ikke av referatene at bedriftshelsetjenesten (BHT) har deltatt. I selskapets prosedyre for AMU står at BHT skal være fast representert.

I tillegg har vi mottatt ett referat fra møte i AMU Modu. Dette er ikke V-AMU for KCA Deutag Drilling Norge AS, men for datterselskapet KCA Deutag Modu Operations AS.

I 2017 ble det påpekt at selskapets rutiner i stor grad viste til regelverkskrav og mindre til hvordan KCAD i praksis arbeider for å oppfylle kravene. I selskapets prosedyre (KCAD-MVK-02) «Retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget (AMU)» er det under pkt. 5.2 «Arbeidsmiljøutvalget og dets aktivitet» ingen beskrivelse av AMU sine oppgaver.

Sjøl om det kom fram under tilsynet i år at KCAD Drilling og KCAD Modu har felles prosedyrer for arbeidstakermedvirkning, framgår ikke dette av det foreliggende dokumentet om AMU.

I fjorårets tilsyn kom det fram en felles oppfatning hos ledelse og arbeidstakere at noen verneombud (VO) mente de fikk for lite tid til vernearbeid. Nå er det lagt opp til at vernearbeid i arbeidstiden skal drøftes og planlegges i ukentlige dialogmøter mellom VO og offshoreledelsen. Slik planlegging skjer bl.a. også i daglige møter offshore, men selskapets ledelse følger ikke dette opp systematisk for å sikre at VO får nødvendig tid til sitt verv.

Krav til opplæring er nedfelt i prosedyren (KCAD-MVK-01) «Retningslinjer for verneombud» pkt. 5.4. Her henvises det til selskapsinterne krav for disse funksjoner. I prosedyren «Retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget» pkt. 5.2.8 er dette nærmere presisert for AMU-medlemmer til å være «40-timers grunnopplæring innen verne- og miljøarbeid» alternativt opplæring tilsvarende «HMS for ledere». Det kom fram i tilsynet at opplæring tilsvarende HMS for ledere innebærer et totimers kurs.

KCAD har i noen grad fulgt opp observasjonene etter fjorårets tilsyn. Det kom imidlertid fram at det ikke er noen systematikk i oppfølging av at elementene som ligger i selskapets styrende dokument om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning blir etterlevd, hverken med hensyn til AMU sin organisering og funksjon, nødvendig tid til verne- og AMU-arbeid eller tidlig nok involvering av arbeidstakerne i saker som har betydning for HMS.

5 Observasjoner

Vi opererer med to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

Det er avdekket tre avvik i tilsynet, se pkt. 5.1.1 – 5.1.3.

5.1 Avvik

5.1.1 Organisering av Virksomhets-AMU

Avvik

KCAD har ikke et Virksomhets-AMU som fungerer etter regelverkskravene.

Begrunnelse

- I tilsynet kom det fram at det i perioden juni 2017 til november 2018 ikke hadde vært lederskifte mellom partene. Ledelsen har hatt ledervervet i V-AMU fra juni 2017.
- Ut fra møtereferatene vi har fått tilsendt har det i perioden 12.9.2017-2.7.2018 ikke vært avholdt ordinære V-AMU-møter i KCAD, kun tre ekstraordinære møter.
- I disse møtene er det ulik representasjon fra partene og til dels forskjellige personer som stiller på møtene på begge sider.
- Det framgår ikke av referatene at bedriftshelsetjenesten (BHT) har deltatt. I selskapets prosedyre for AMU står det at BHT skal være fast representert.
- I selskapets prosedyre (KCAD-MVK-02) «Retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget (AMU)» er det under pkt. 5.2 «Arbeidsmiljøutvalget og dets aktivitet» ingen beskrivelse av AMU sine oppgaver.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 7-1 om plikt til å opprette arbeidsmiljøutvalg, fjerde ledd
Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-11, 3-16

5.1.2 Oppfølging av organisering og styring av tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Avvik

KCAD har ikke fulgt opp organisering og styring av tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

Begrunnelse

- KCAD hadde i liten grad rettet opp forholdene som ble observert i forårets tilsyn.
- Under tilsynet kom det fram at selskapet ikke har systematikk eller rutiner for å følge opp at elementene i de styrende dokumentene for AMU og VO etterleves.

Krav

Styringsforskriften § 21 om oppfølging

5.1.3 HMS-opplæring for AMU-medlemmer og ledere**Avvik**

Opplæringen som tilbys AMU-medlemmer og ledere oppfyller ikke regelverkskravene

Begrunnelse

I KCAD sin prosedyre «Retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget» pkt. 5.2.8 er krav til opplæring nærmere presisert for AMU-medlemmer til å være «40-timers grunnopplæring innen verne- og miljøarbeid» alternativt opplæring tilsvarende «HMS for ledere». Det kom fram i tilsynet at opplæring tilsvarende «HMS for ledere» innebærer et totimers kurs.

Krav

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19 om varighet av opplæring for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

Aktivitetsforskriften § 22 om opplæring i sikkerhet og arbeidsmiljø etter arbeidsmiljøloven

6 Deltakere fra oss

Tone Guldbrandsen, arbeidsmiljø (oppgaveleder)

Sissel Bukkholm, arbeidsmiljø

Brit Gullesen, arbeidsmiljø

Grete I. Løland, arbeidsmiljø

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

Følgrebrev tilsyn KCA Deutag 211118

Retningslinjer for verneombud

Retningslinjer for arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Møtereferat AMU 12092017

Møtereferat AMU 07032018

Møtereferat AMU 02072018

Møtereferat AMU-Modu 04102018

Presentasjon 21112018

Vedlegg A Oversikt over intervjuet personell