



Partssamarbeid i petroleumsvirksomheten



Bakgrunn



- Arbeids- og sosialdepartementet inviterte i november 2016 berørte parter og myndigheter for å drøfte og komme frem til et omforent bilde av HMS tilstanden og utviklingen i petroleumsvirksomheten
- Anbefaling fra rapporten: Nedsette en partssammensatt gruppe for å vurdere partssamarbeidet



Trender som utfordrer representativ arbeidstakermedvirkning:

- Nye drifts- og samarbeidsformer
- Digitalisering
- Fusjoner og oppkjøp
- Nye kontraktsformer og rammevilkår
- Bruk av midlertidige ansettelser og innleid arbeidskraft

Partssamarbeid i petroleumsvirksomheten

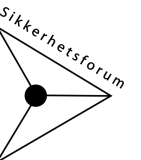
Sikkerhetsforum etablerte i april 2018 en partssammensatt gruppe som har jobbet med å beskrive hva som er viktige forutsetninger for at partssamarbeidet skal fungere.

Rapporten er publisert på våre nettsider:

<https://www.ptil.no/trepartsamarbeid/sikkerhetsforum/rapporter/ansvar-roller-og-samarbeidsmodeller---sikkerhetsforum-2019/>

- Se video med Lill-Heidi Bakkerud, nestleder i Industri Energi som belyser forbedringsmuligheter for det tillitsbaserte partssamarbeidet som danner grunnlaget for den norske modellen: <https://www.ptil.no/fagstoff/utforsk-fagstoff/video/2019/sikkerhetsforums-arskonferanse-2019---introduksjon-til-partssamarbeid/>
- Se video om VO rollen i praksis v/ Verneombudene Ingelill Handeland Eide, Lars Christian Kronstadt og Kaare Edwardsdal belyser utfordringer og problemstillinger de møter i VO-rollen, og hvor viktig ordningen er for næringen: <https://www.ptil.no/fagstoff/utforsk-fagstoff/video/2019/sikkerhetsforums-arskonferanse-2019---vo-rollen-i-praksis/>

**Sikkerhetsforum oppfordrer alle i bransjen til
å bruke materialet for å videreutvikle partssamarbeidet!**



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

RAPPORT FRA
SIKKERHETSFORUM
2019



INNHALDSFORTEGNELSE

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

Partssamarbeid og medvirkning

- Vesentlige forutsetninger for HMS-regimet i petroleumsvirksomheten
- Fordrer gjensidig tillit og respekt for hverandres roller og ansvar
 - ✓ På virksomhetsnivå, i topartssamarbeid og på arenaene for trepartssamarbeid
- Arbeidstaker: Plikt og rett til å medvirke til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
- Arbeidsgiver: Plikt om å legge til rette for medvirkning
- Lovpålagte krav om vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg
- Aksjelovgivningen: krav til ansatterepresentasjon i virksomheters styre
- Tariffavtalene er fundamentet i partssamarbeidet
- Formelle og uformelle arenaer for topartssamarbeid





Sentrale lover, bestemmer og krav

Sentrale lover, bestemmelser og krav

- Formål arbeidstakermedvirkning
- Rett til medbestemmelse
- Ansvar og plikter
- Tilrettelegging for partssamarbeid
- Representasjonsordninger og arenaer
- Om samarbeid, involvering, drøfting og deling og informasjon
- Verneombud
- Arbeidsmiljøutvalg



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

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



Petroleumstilsynets forskrifter, f.eks:

Rammeforskriften § 13 om Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning



Hovedavtalen (2018-2021) § 9-1 angir målsetting for informasjon, samarbeid og medbestemmelse mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og ledelsen i enkeltelskaper og konsern

For mer detaljert gjennomgang av lover, bestemmelser og avtaleverk: Se rapporten :

<https://www.ptil.no/trepartsamarbeid/sikkerhetsforum/rapporter/ansvar-roller-og-samarbeidsmodeller---sikkerhetsforum-2019/>

Fra arbeidsmiljøloven, rammeforskriften og Hovedavtalens formålsbestemmelser

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

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

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning:

«Den ansvarlige skal sikre at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte gis anledning til å medvirke i saker som har betydning for arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten etter krav gitt i og i medhold av arbeidsmiljøloven og denne forskriften. Slik medvirkning skal ivaretas i de ulike fasene av virksomheten. For å fremme helse, miljø og sikkerhet, skal det sikres at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte gis anledning til å medvirke ved etablering, oppfølging og videreutvikling av styringssystem som nevnt i denne forskriften § 17.

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

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

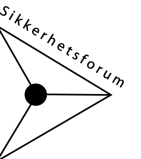
De ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse og gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse bidra til økt verdiskaping og produktivitet og derved til de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling og trygge og gode arbeidsplasser.

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

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

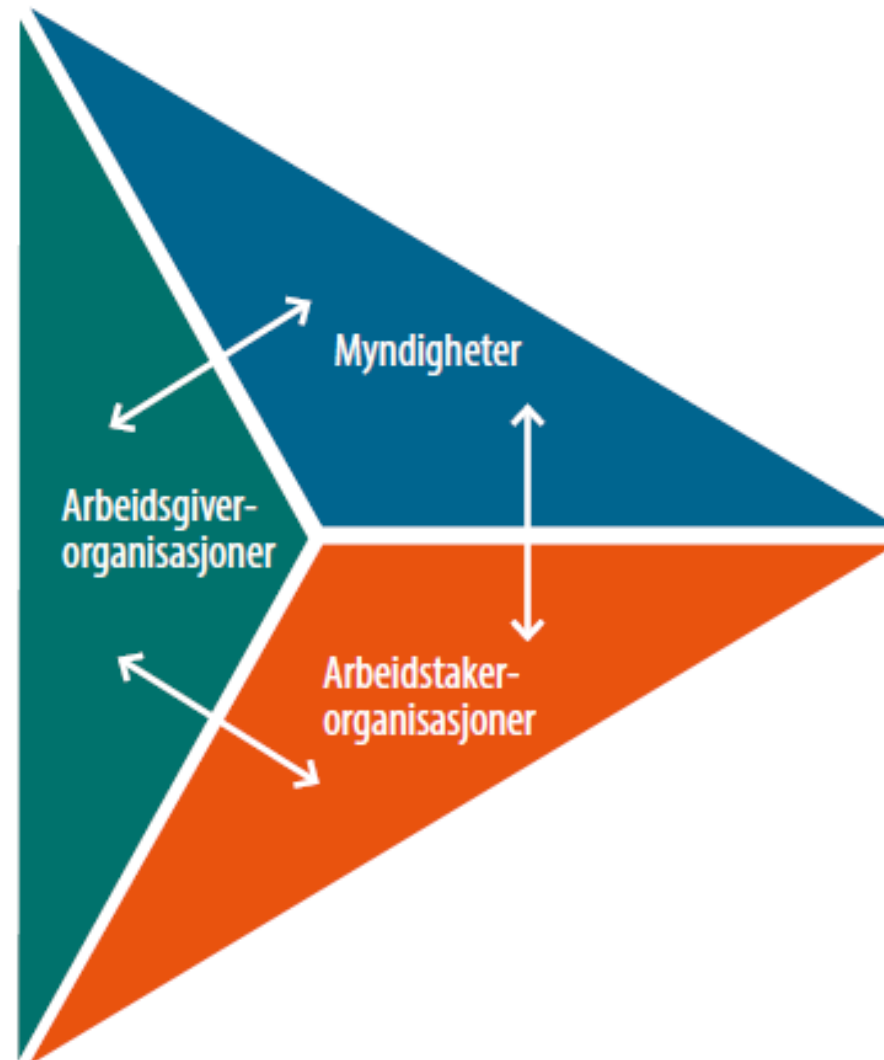
Hovedorganisasjonene vil yte støtte til arbeidet.

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



Den norske arbeidslivsmodellen

- Trepertssamarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner
- Felles interesser i å bidra til konkurransedyktige og produktive bedrifter
- Har bidratt til et lavere konfliktnivå
- Vellykket strategi for å skape verdiskaping og velferd
- Har gitt organisasjonene på nasjonalt nivå innflytelse på styring av arbeidslivet
- Har motivert til løsninger som gagnar alle parter
- Et velfungerende topartssamarbeid er en forutsetning for trepartssamarbeidet
- Sikkerhetsforum er et eksempel på trepartssamarbeid i petroleumsvirksomheten



Roller i tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning



Arbeidsgiver: ansvar for å legge til rette for arbeidstakermedvirkning



Arbeidstaker: plikt til å medvirke



Myndighetene:

- Tilsyn med at regelverket etterleves
- Veiledning
- Mottaker av varsel om kritikkverdige forhold i petroleumsvirksomheten dersom saker ikke lar seg løse internt



Tre nivå på arbeidstakersiden:

- Hovedorganisasjoner
- Fagforbund
- Lokal fagforening eller klubb

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

Tre nivå på arbeidsgiversiden:

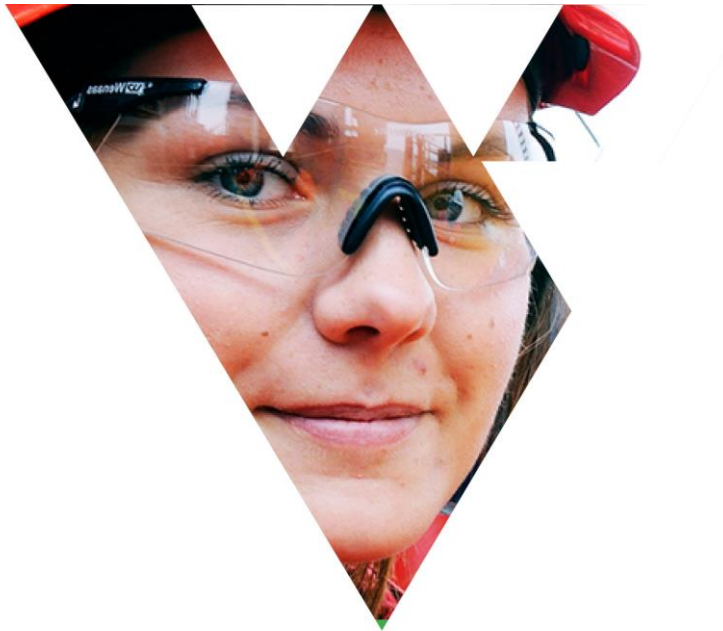
- Hovedorganisasjoner
- Arbeidsgiverorganisasjoner
- Virksomheter

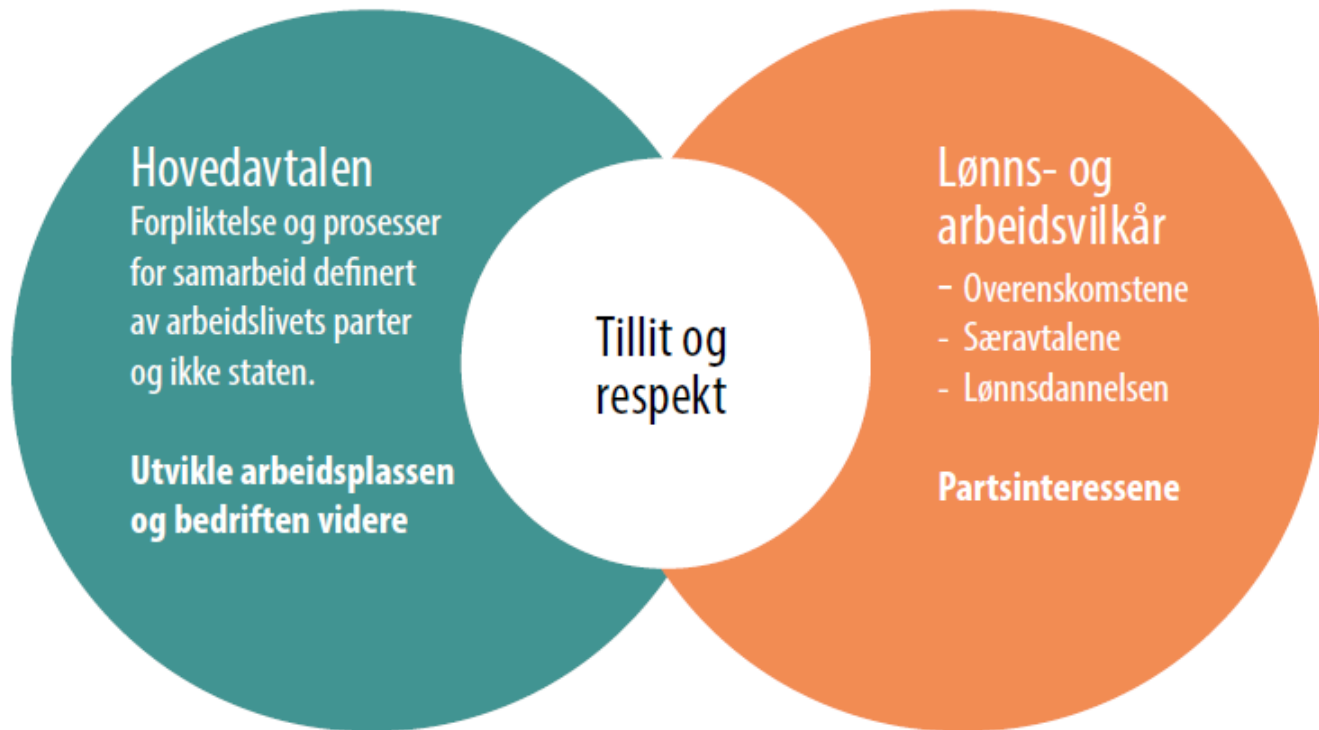
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er en hovedorganisasjon på arbeidsgiversiden med underliggende landsforeninger som dekker ulike bransjer eller sektorer. I tillegg kommer frittstående landsdekkende arbeidsgiverorganisasjoner, som eksempel Norges Rederiforbund. På arbeidsgiversiden er det bedrifter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

Partene i arbeidslivet

Samarbeidet mellom partene i arbeidslivet foregår på tre nivå

- Mellom hovedorganisasjonene (f.eks LO og NHO)
- På bransjenivå (forbund og bransjeorganisasjon)
- På bedriftsnivå (fagforeninger, vernetjeneste og ledelse)





Ansatte og ledelsen har en felles interesse i å skape trygge arbeidsplasser i en konkurransedyktig bedrift

LO og NHO filosofi for to-partssamarbeid

Den norske modellen bygger på dialog

- Krever stor grad av tillit og respekt mellom partene
- Partene har felles interesser i å komme til enighet
- Representativt system
- Fordrer høy organisasjonsgrad

Topartssamarbeidet: Krav og bestemmelser

Krav til representativ medbestemmelsesrett i HMS arbeidet

- Arbeidsmiljølovens alminnelige regler om medvirkning og medbestemmelse gjelder for petroleumsvirksomheten til havs og på land
- Flere konkrete krav om medvirkning i HMS-forskriftene og i hovedavtalene

Avtalefestede representasjonsordninger: Hovedavtalene

- Hovedavtalens del A kapittel IX gir bestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse
- Hovedavtalen LO-NHO inneholder en del B med forslag til samarbeidsavtaler for bedrifter og konsern samt avtaler om kompetanseutvikling mv. Del C inneholder tilleggsavtaler som blant annet opplæring om arbeidsmiljø og vernearbeid, bedriftsutvikling og Europeiske samarbeidsutvalg.
- Reglene om informasjon og drøfting i Hovedavtalen er mer omfattende enn ordningene i Arbeidsmiljøloven
- Arbeidsmiljøloven er ufravikelig jf 1-9 «Loven kan ikke fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstakere med mindre det er særskilt fastsatt». Dette er imidlertid ikke til hinder for at arbeidstakerne har bedre rettigheter i Hovedavtalen.
- HAs viktigste funksjon på arbeidsmiljøområdet skjer i et samspill med lovgivningen.



De ansvarlige for å følge opp virksomheten

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

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

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

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

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



Hovedbedriftsansvar og operatørens ”påse” ansvar

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

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

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

Samordningsansvaret omfatter verne- og helsetjenesten og vernetiltakene hovedbedriften har ansvaret for.

Samordningen skal bidra til å sikre at de enkelte arbeidsgiverne får nødvendige opplysninger om hverandres arbeid slik at en kan unngå skader på de øvrige arbeidsgivernes arbeidstakere gjennom forebygging.

Hovedbedriftens ansvar fremgår av rammeforskriften § 8 andre ledd:

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

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



Samarbeid og medvirkning

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

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

HA § 9-6 Nærmere om drøftelse og informasjon

Andre avsnitt:

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

Tredje avsnitt:

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

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

Reell medvirkning fremkommer av både lov og avtale. I veiledningen til rammeforskriften

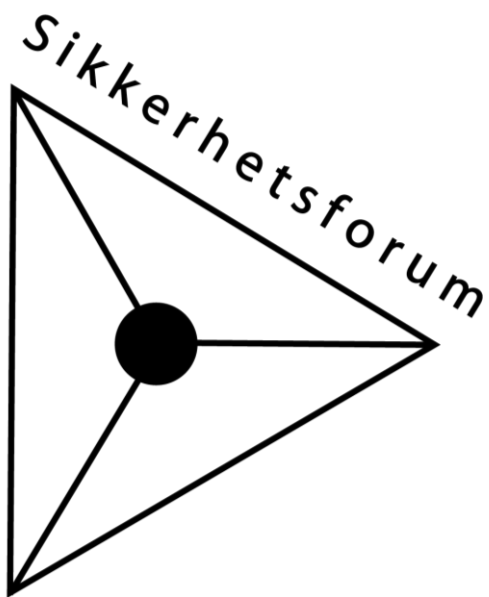
§ 13 er dette beskrevet slik:

Reell medvirkning

Bestemmelsen innebærer at arbeidstakerne gis reell mulighet til å påvirke arbeidsmiljø og sikkerhet i virksomheten. Med reell mulighet menes at arbeidstakerne involveres så tidlig i beslutningsprosessen at deres innspill utgjør en del av beslutningsgrunnlaget

...innebærer også en plikt for arbeidsgiveren til å sikre at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter, samt at de får nødvendig tid til å ivareta sine oppgaver, jf. Arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a, arbeidsmiljøloven § 6-5 første og andre ledd og § 7-4. ...

Sentrale bestemmelser i AML



ARBEIDSMILJØLOVEN

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

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

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

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

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

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

AML Kapittel 8. Informasjon og drøfting

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

AML Kapittel 6. Verneombud

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

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

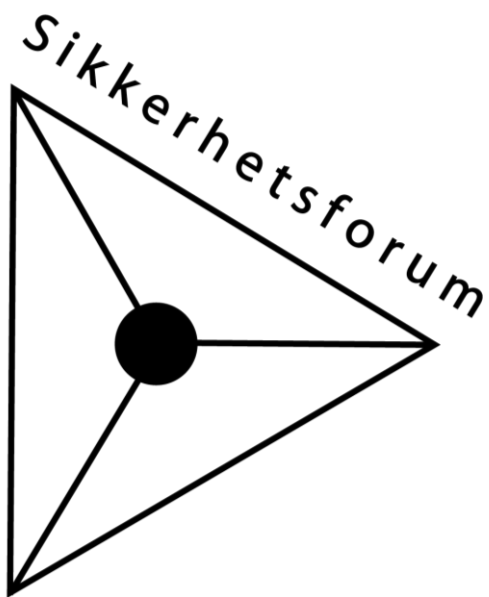
Opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

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

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

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

Sentrale bestemmelser i Hovedavtalen



HOVEDAVTALEN

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

HA § 9-2 fastsetter krav til Organisering og gjennomføring

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

HA § 9-3 Drøftelser om bedriftens ordinære drift

Ledelsen skal drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalget):

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

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

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

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

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

HA § 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

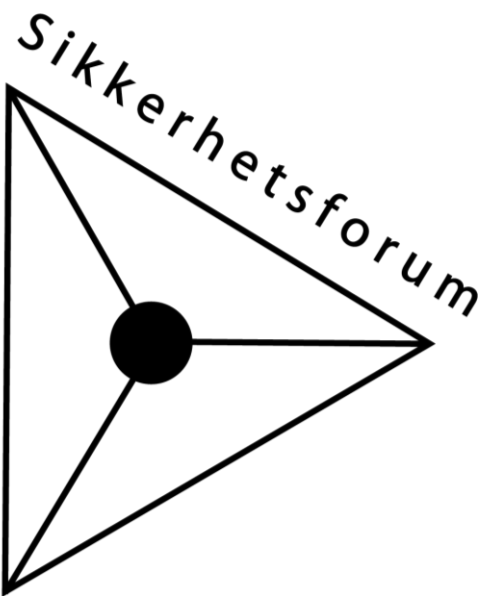
Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte (arbeidsutvalg):

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

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

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

Andre bestemmelser i Hovedavtalen



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

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

HA § 9-12 påpeker krav til drøfting på konsernnivå

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

Del B § 12-1 Omfang og formål

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

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

Felles samarbeidsorganer som omfattes av dette kapittel:

Bedriftsutvalg, kap. XIII

Kombinert BU/AML, kap. XIV

Avdelingsutvalg, kap. XV

Konsernutvalg, § XVI

HAs Tilleggsavtale

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

Innledning

Avtalen bygger på arbeidsmiljølovens bestemmelser.

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

4. Gjennomføring av opplæringen

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

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

Vernombudsordningen

AML § 6-1. Plikt til å velge verneombud

- (1) *Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud.*
 - (2) *Antallet verneombud fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Dersom virksomheten består av flere atskilte avdelinger, eller arbeidet foregår på skift, skal det i alminnelighet velges minst ett verneombud for hver avdeling eller hvert skiftlag. Hvert verneområde skal være klart avgrenset og må ikke være større enn at verneombudet kan ha full oversikt og ivareta sine oppgaver på forsvarlig måte.*
 - (3) *Virksomhet med mer enn ett verneombud skal ha minst ett hovedverneombud, som har ansvar for å samordne verneombudets virksomhet. Hovedverneombudet skal velges blant verneombudene eller andre som har eller har hatt tillitsverv ved virksomheten.*
- Verneombudet skal ha en aktiv rolle i virksomhetens HMS-arbeid. Verneombudet skal også tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av internkontrollsystemet i virksomheten.
 - Hovedverneombudets (HVO) sentrale oppgave er å samordne verneombudenes arbeid. HVO skal sitte i arbeidsmiljøutvalget som en av de ansattes representanter. Valget kan enten skje ved at VO'ene velger HVO, eller ved at lokale fagforeninger utpeker iht. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-5.
 - I utgangspunktet er det vernetjenesten som selv avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. Oppstår det tvist om dette kan Arbeidstilsynet/ Ptil kontaktes for avgjørelse.



Arbeidsmiljøutvalg

AML § 7-2.Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

(1) Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

AMU er vedtaksdyktige innenfor sitt virkeområde. Utvalget har et utvidet mandat til å treffe beslutninger og gi arbeidsgiveren pålegg om å gjennomføre konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan ikke kreve tiltak utenfor arbeidsmiljølovens område.

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

På bakgrunn av de særskilte forhold som gjør seg gjeldende på sokkelen er det i rammeforskriften § 34 åpnet opp for at det kan bestemmes at det skal opprettes felles arbeidsutvalg. Det presiseres i første ledd: "Slike felles arbeidsutvalg får plikter og rettigheter som andre arbeidsmiljøutvalg etter arbeidsmiljøloven og forskrifter som er fastsatt etter den."

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

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

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



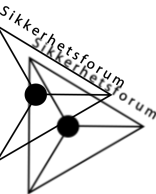
Arbeidsmiljøutvalg

Utfyllende bestemmelser om koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt og felles stedlig arbeidsmiljøutvalg på flyttbare innretninger i aktivitetsforskriften § 4:

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

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

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



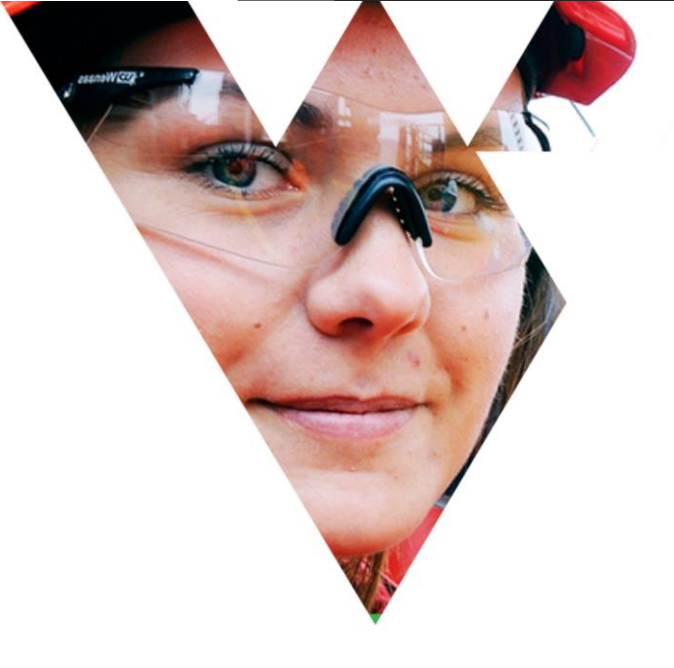


Overordnede anbefalinger i rapporten



OVERORDNEDE ANBEFALINGER:

- Øke kompetansen om regelverk, hovedavtalen og den norske modellen, herunder videreformidle kunnskap om denne rapporten til sine medlemmer
- Vurdere videreutvikling av felles læremateriell til bruk i arbeidsmiljølovens 40t kurs
- Partene gjennomfører en felles samling for å identifisere og diskutere fremmere og hemmere for partssamarbeid ved anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller
- Petroleumstilsynet presenterer resultater fra tilsyn med topartssamarbeid i lys av denne rapporten for Sikkerhetsforum
- Sikkerhetsforum ser det som viktig å få frem de gode eksemplene der verneombudsordningen og AMU har fungert godt slik at andre kan lære av eksemplene



Fremmere og hemmere for partssamarbeid



FREMMERE

- Tillit, åpenhet og respekt mellom partene. Krever gjensidig innsats å bygge opp
- Et godt rammeverk rundt partsamarbeidet gir nødvendig forutsigbarhet
- Tilstrekkelig kunnskap/kompetanse om regelverk og hovedavtale hos alle parter
- Nødvendig opplæring av ledelse og tillitsvalgte om regelverk og hovedavtalen
- At aktørene får og setter av nødvendig tid til å sette seg inn i saksforhold og får nødvendig tid til å utføre rollen
- Prioritering av tilstedeværelse. Må vektlegges av begge parter
- God rekruttering til arbeidstakerrepresentanter i bedriften krever synliggjøring og informasjon fra ledelsen

HEMMERE

- Sen involvering gir svakere mulighet for å bidra med kompetanse og kvalitet
- Overdreven bruk av styringsrett eller overdreven kampvilje hos tillitsvalgte setter den andre parten i forsvarsposisjon
- Hvis beslutninger er tatt i forkant av prosessen blir ofte resignasjon resultatet
- Nye kontrakts- og organisasjonsmodeller kan bidra til uklarhet i partsforholdene

Fremmere og hemmere for verneombudsrollen



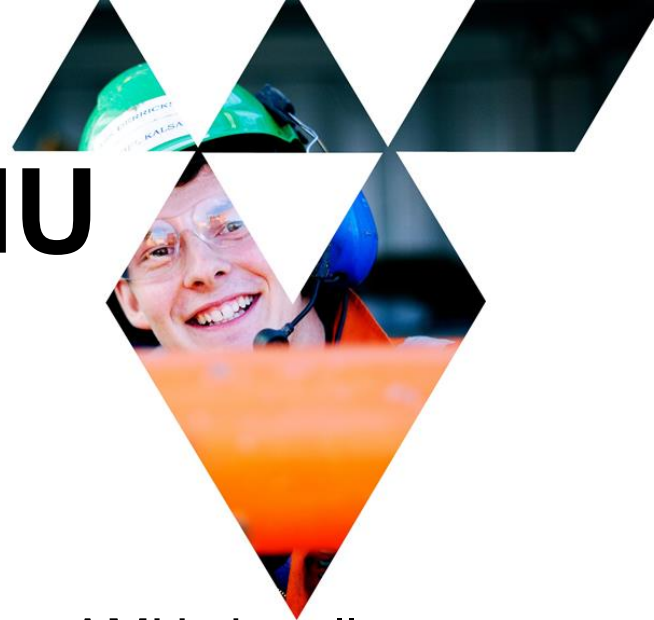
FREMMERE

- Ledelsen forstår og fremmer verneombudenes rolle og oppgaver
- VO får god opplæring
- VO har god risikoforståelse
- Planer for medvirkning
- Nødvendig tid og aktiv involvering

HEMMERE

- Manglende kontinuitet i rollen
- Uklar rolledeling VO/TV
- Mangelfull kunnskap og risikoforståelse (manglende opplæring)
- For stort verneområde

Fremmere og hemmere for AMU



FREMMERE

- Vedtatte saker følges opp
- Aktive deltakere med god kompetanse og rolleforståelse
- Felles opplæring av medlemmene og faglig påfyll
- Gode styrende dokumenter, struktur og møteplan

HEMMERE

- Mangelfull kunnskap om AMU sin rolle
- Manglende relevans i saker som tas opp
- Uklare ansvarsforhold mellom AMU og andre arenaer
- Manglende kontinuitet

Sikkerhetsforum



Spørsmål til diskusjon

Til diskusjon

- Hvilke opplæringstiltak mener partene er nødvendige?
 - ❖ Eksempler på god type opplæring
- Er fremmerne relevante for partene?
 - ❖ Er noen viktigere enn andre?
- Hvilke andre fremmere mener partene er viktige?
- Er hemmerne kjente for partene?
 - ❖ Hvilke er mest relevante?
- Hvilke andre hemmere møter partene?

Hva kan partene/dere selv bidra med?



- Hvordan styrke dere fremmerne?
- Hvordan reduserer dere hemmerne?
- Hvordan følger dere opp at vedtatte rutiner for arbeidstakermedvirkning fungerer?



Publisert av Sikkerhetsforum 2019

