

Rapport etter tilsyn

Rapport	
Rapporttittel Baker Hughes - tilsyn med arbeids- og hviletid	Aktivitetsnummer 350000007
	Saksnummer 2023/133
Gradering	
☒ Offentlig	☐ Begrenset
☐ Unntatt offentlighet	☐ Fortrolig
☐ Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-E	Oppgaveleder 
Deltakere i revisjonslaget 	Dato 5. 6. 23

1 Innledning

I perioden 21.-28. mars 2023 førte vi tilsyn med Baker Hughes sin ivaretagelse av arbeidstidsbestemmelsene. Tilsynet omfattet arbeidstakere som jobber på innretninger som inngår i Baker Hughes sine fullintegreerte kontrakter med Equinor.

2 Bakgrunn

Forskning viser at risiko for helseskade og feilhandlinger øker med økt arbeidslengde, nattarbeid og mangelfull restitusjon og hvile.

Næringen har gjennomgått en rekke strukturelle endringer og effektivitetsprosesser over flere år. Roller og ansvar mellom operatør og entreprenør, kontraktsformer og organisering av arbeidet og den enkeltes arbeidsbetingelser er endret. Utviklingen går i retning av at operatør og entreprenører inngår i såkalte «one team»-kontrakter. Dette innebærer et tettere samarbeid der entreprenørene i større grad deltar for eksempel i planleggingen av aktivitetene.

Vi har gjennom flere år gjennomført en tilsynsrekke med Equinors fullintegreerte bore- og brønnoperasjoner (IO3-modellen) på faste innretninger. Tilsyn er tidligere gjennomført på Gullfaks A i 2019, Oseberg Sør i 2020 og Heidrun i 2022.

I tillegg ble det i 2021 gjennomført tilsyn med teknisk tilstand, organisatorisk robusthet og arbeidsmiljø på Visund i 2021 hvor det ble gitt avvik knyttet til IO3.

Med bakgrunn i tilsynet på Visund i 2021 ble det gjennomført tilsyn med temaet oppfølging av arbeidstid og arbeidsbelastning hos henholdsvis Schlumberger, Archer og Halliburton i 2022.

Equinor er operatør og har implementert IO3-modellen på innretningene som inngikk i dette tilsynet med Baker Hughes.

3 Mål

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

4 Resultat

4.1 Generelt

Hovedserviceleverandørkontrakten med Equinor utgjør en sentral rammebetingelse for Baker Hughes sine aktiviteter offshore og på land. I boreanleggene inngår selskapet i en organisering av arbeidet (IO3) som ikke kan styres uavhengig av de andre selskapene som inngår i de fullintegreerte bore- og brønnservicekontraktene.

Funn i dette tilsynet viste mangelfull styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, der arbeidstid inngår. Funnene rettet seg blant annet mot system etablert for styring av arbeidstid, samt arbeid knyttet til kartlegging, analyser og oppfølging den enkeltes arbeidsbelastning. Våre stikkprøver avdekket flere brudd på arbeidstidsbestemmelsene, manglende samsvar mellom oppgaver og ressurser, samt manglende regelverkskompetanse. Vi fant også mangler ved registrering av reell arbeidstid, hvordan tilgjengelige data ble vurdert, om tiltak ble etablert og hvordan selskapet fulgte opp arbeidsbelastningen til sine ansatte.

I kapittel 5 har vi valgt å gi to separate styringsavvik (5.1.5 og 5.1.6) for å angi avvikene mest mulig presist. Det er viktig å understreke at styring av arbeidstid inngår som en del av styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og at de to avvikene derfor må sees i sammenheng.

Observasjonene i tilsynet er basert på dokumentgjennomgang, intervjuer, stikkprøver i Baker Hughes sitt system for arbeidstidsregistrering og arbeid knyttet til psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.

5 Observasjoner

Vi har to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

5.1 Avvik

5.1.1 System for registrering av arbeidstid

Avvik

Baker Hughes sitt system for registrering av arbeidstid ga ikke en oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker har arbeidet og ga dermed ikke tilstrekkelig grunnlag til å kunne følge opp arbeidstid.

Begrunnelse

Formålet med at virksomheten skal føre kontroll med arbeidstid er både at virksomheten selv skal kunne ha nødvendig oversikt over arbeidstiden, og at tilsynsmyndigheten skal kunne kontrollere at relevante bestemmelser i regelverket overholdes.

Det var arbeidstakerne som selv registrerte arbeidstid i Baker Hughes sine systemer. Tidsregistreringssystemet gir ikke noe varsel dersom arbeidstakerne registrerer arbeidstid som overskrider lovens grenser, enten for ordinær arbeidstid eller for overtid.

Vår gjennomgang av timelistene viste en rekke feilregistreringer hvor det ut fra systemet så ut til at det var arbeidet betydelig flere timer enn det som var reelt. Gjennomgangen viste at man i mange tilfeller hadde ført de samme timene i mer enn en kategori, slik at de samme timene ble telt to eller flere ganger.

Det kom fram i flere intervjuer at tidsregistreringssystemet var lagt opp slik at den enkelte selv førte timer en hadde krav på betaling for, snarere enn timer man reelt hadde arbeidet. Dette gjorde det krevende å få en korrekt oversikt over reell arbeidstid, både det arbeidede tiden i det enkelte døgn og det totale timeantallet i løpet av et år.

Under tilsynet kom det også frem at Baker Hughes nylig hadde endret systemer for timeføring og at dette hadde bidratt til at det var uklarheter i en del av timelistene.

Det kom fram i flere intervjuer at noen grupper av arbeidstakere normalt ikke registrerte overtidarbeid, fordi overtidskompensasjon for disse gruppene var inkorporert i den ordinære lønnen. De hadde dermed ingen insentiver for å registrere overtidstimer. En gruppe fikk kompensert manglende overtidstillegg ved at de førte ordinær arbeidstid flere dager enn det reelt sett var arbeidet. Alle disse ulike ordningene bidro til manglende oversikt over reell totalt arbeidet tid.

Timeregistreringssystemet ga ikke fullstendig oversikt over hvorvidt kravet om sammenhengende arbeidsfri periode var overholdt. Man kunne ikke alltid lese ut av timelistene hvorvidt arbeidede overtidstimer var arbeidet i forlengelsen av ordinært skift eller midt i den arbeidsfrie perioden mellom to skift. Denne informasjonen er avgjørende for å vurdere hvorvidt kravet til sammenhengende hvile er oppfylt.

Systemet for registrering av arbeidstid gjorde det vanskelig for oss som tilsynsmyndighet å kontrollere reelt arbeidede timer. Timelistene som ble oversendt inneholdt en betydelig mengde registreringer som viste svært høy timebruk, både per døgn og per år. Gjennom flere runder med manuell gjennomgang av de tilsendte timelistene, har Baker Hughes redegjort for at en del av de førte timene ikke er reelt arbeidet tid. Flere av listene som viste årsverk utover tillatt grense er blant annet nedjustert, noen slik at de havner like under grensen for tillatt arbeidstid. Ut fra kapasitetshensyn har vi ikke ettergått disse utregningene ytterligere, og vi legger selskapets opplysninger til grunn.

Systemet gir et ufullstendig grunnlag for å følge opp arbeidstid.

Krav

Arbeidsmiljøloven 10-7 om oversikt over arbeidstiden

Aktivitetsforskriften § 7 om registrering av arbeidstid, første ledd.

5.1.2 Brudd på arbeidstidsbestemmelser

Avvik

Det var brudd på bestemmelsene om grenser for samlet årlig arbeidstid og overtid og bestemmelsene om arbeidsfrie perioder og oppholdsperioder.

Begrunnelse

Gjennomgangen av et utvalg av de oversendte timelister viste 2 tilfeller av arbeid utover 2077 i løpet av et år. Det var ikke inngått avtale om utvidet overtid for de to aktuelle arbeidstakerne.

Vår gjennomgang av timelistene for personellgruppen servicepushere viste en rekke tilfeller av overtid utover 200 timer per år. Det var ikke inngått avtale om utvidet overtid for de aktuelle arbeidstakerne.

Timelistene viste to tilfeller hvor den arbeidsfrie perioden mellom to oppholdsperioder ikke hadde hatt en sammenhengende varighet på minst en tredel av den sist avsluttede oppholdsperioden. Det ble opplyst i intervju at Baker Hughes ikke har rutiner for å sikre samsvar med dette regelverkskravet, men at man normalt unngår slike situasjoner fordi systemet for booking av helikoptertransport (DaWinci) inneholder en sperre for å booke for tette turer for den enkelte arbeidstaker. I de to tilfellene som ble avdekket under tilsynet har arbeidstakerne arbeidet på land for Baker Hughes i perioden de har vært på land. Dette vil ikke DaWinci fange opp, og det er følgelig ikke sikret at disse arbeidstakerne har avviklet arbeidsfri periode.

Baker Hughes har som del av forberedelsene til tilsynet redegjort for en rekke tilfeller hvor timelistene viste arbeidstid utover 16 timer per døgn eller hvor arbeidstaker ikke er gitt regelverkets minstekrav om 8 timers sammenhengende hvile mellom to arbeidsperioder. Det fremkom i intervjuer at Baker Hughes anser det sannsynlig at de aktuelle arbeidstakerne har fått flere timer hvile enn det som fremgår av timelistene. Manglende system som viser reell arbeidstid medfører at dette ikke lar seg verifisere, og vi legger derfor registrerte timer til grunn.

For personellgruppen servicepushere ble det planlagt for bruk av daglig overtid. Dette ble bekreftet i flere intervjuer. Timelistene viser i tillegg utstrakt bruk av daglig overtid for denne gruppen. Det var ikke vurdert hvorvidt det var mulig å gi kompensierende hvile eller annet passende vern.

Våre stikkprøver viser utstrakt bruk av utvidet oppholdsperiode for personellgruppene sementere og TFE (Total Fluids Engineer). Det ble opplyst i intervju at utvidet oppholdsperiode i noen tilfeller ble godkjent i forkant av at turen ble påbegynt. Det ble ikke foretatt vurderinger av hvorvidt vilkårene for bruk av utvidet oppholdsperiode var oppfylt. Bruk av utvidet oppholdsperiode ble basert på frivillighet fra arbeidstakerens side, uten at de tillitsvalgte ble involvert i drøftelsene.

Krav

Rammeforskriften §§ 37, 39, 41 og 42 jfr. aml. § 10-6 (1)

5.1.3 Bemanning

Avvik

Det var ikke tilstrekkelig bemanning innenfor stillingskategorien servicepushere for å ivareta arbeidsoppgavene som er lagt til denne rollen.

Begrunnelse

Baker Hughes har informert om at service pusher-stillingen skal utgjøre bindeleddet mellom operatør og Baker Hughes sine leveranser både på dag- og nattskift. Av bemanningsoversikten framgår imidlertid at servicepusher-stillingen kun er bemannet på dagskift.

Det kom fram under intervjuene at service pusherne arbeidet fast utover 12 timer. Det ble bekreftet i intervjuer av ledende personell at arbeidsoppgavene som er lagt til rollen ikke er forenelige med et 12-timers skift. Dette skyldes blant annet antall møter service pusher skal delta i, herunder også planleggingsmøter i starten av nattskift.

Gjennomgangen av timelistene for denne personellgruppen viser utstrakt bruk av daglig overtid (utover 12 timers arbeidstid), og en rekke tilfeller av overtid utover 200 timer per år.

Krav

Styringsforskriften § 14 om bemanning og kompetanse (1)

5.1.4 Regelverkskompetanse

Avvik

Baker Hughes har ikke sikret at personell med ansvar for å følge opp arbeidstid hadde den nødvendige regelverkskompetanse for å kunne utføre aktiviteten i henhold til aktuelle regelverkskrav relatert til arbeidstid.

Begrunnelse

Det kom fram i flere intervjuer at Baker Hughes ikke har sikret at de som har ansvar for å følge opp arbeidstiden kjenner til alle relevante regelverkskrav relatert til arbeidstid. I tilsynet har vi blitt tilsendt et opplæringskurs som er blitt gjennomført i Baker Hughes. Kursinnholdet gjenspeilte ikke alle relevante krav i regelverket for arbeidstid.

Blant de intervjuede, herunder også ledende personell, er det lite kjent at regelverket som utgangspunkt stiller krav til minst 11 timers sammenhengende hvile mellom to arbeidsperioder, og hva som er vilkårene for å redusere hvileperioden. Når det gjelder regelverkets grenser for overtidarbeid, oppgis det i intervjuer at man har hatt kjennskap til grensen for totalt arbeidet tid i løpet av et år (2077 timer), men at

man ikke har kjent til hovedregelen i regelverket om at overtidsarbeid ikke kan overstige 200 timer i løpet av et år.

Krav

Aktivitetsforskriften § 21 (1) om kompetanse

5.1.5 Styring av arbeidstid

Avvik

Baker Hughes har ikke sikret at styringen av arbeidstid omfatter de ressurser og prosesser som er nødvendige. Ansvar og myndighet relatert til styring av arbeidstid var ikke entydig definert og samordnet.

Begrunnelse

Systemet for registrering av arbeidstid, som omtalt i avvik 5.1.1, var lagt opp slik at timene ble registrert i ulike kategorier, avhengig av bla. hvorvidt det ble arbeidet om natten, i planlagt «fri-periode» eller hadde en utvidet oppholdsperiode over 14 dager. Hensikten bak denne formen for registrering var å sikre arbeidstakerne korrekt lønn inkludert aktuelle lønnstillegg for den arbeidede tiden. Tidsregistreringssystemet gjorde det imidlertid vanskelig å få oversikt over reelt arbeidet tid, bla. fordi timer ble ført flere steder.

En rekke registreringer i timelistene vi har fått oversendt i forbindelse med tilsynet, viser feil/dobbeltregistreringer av timer. Det er bekreftet i intervjuer at Baker Hughes ikke har rutiner for å kontrollere reell arbeidstid.

Det kom fram under tilsynet at ansvaret for oppfølging av den enkeltes arbeidstid er delt mellom servicepusher offshore og linjeleder/koordinator på land. Dette vanskeliggjorde en samlet oversikt og helhetlig oppfølging av den enkeltes arbeidstid.

Det kom også fram at timelistene i liten grad ble brukt til styring av arbeidsbelastning. Det var ikke foretatt vurderinger av forsvarligheten av de arbeidstidsordningene som ble benyttet, eller av arbeidsbelastningen for de ulike gruppene av arbeidstakere som var omfattet av tilsynet.

Det kom fram i flere intervjuer at de som har ansvar for å følge opp arbeidstiden ikke kjenner til alle relevante regelverkskrav relatert til arbeidstid, ref. avvik 5.1.4.

Mottatte styrende dokumenter knyttet til arbeidstid og arbeidsbelastning (utdrag fra BH sin personalhåndbok) gjenspeilte ikke alle relevante krav i regelverket.

Det var etablert krav om at overtidarbeid skulle forhåndsgodkjennes av leder, men kravet ble ikke fulgt av alle avdelinger. Det ble oppgitt i intervju at overtidarbeid er frivillig, men at det varierte mellom de ulike avdelingene hvorvidt overtid måtte godkjennes på forhånd. Noen hadde anledning til å jobbe overtid ved behov og godkjenning foregikk i etterkant.

Selskapet har oversendt en mal for søknad om overtid utover 200 timer per år, men har oppgitt at det er inngått svært få slike avtaler. For de tilfellene som er avdekket under tilsynet hvor det er arbeidet utover 200 timer overtid per år, er det ikke inngått slike avtaler.

Gjennomgangen av timelistene viste en rekke tilfeller av arbeid utover 13 timer flere dager på rad uten at det var gitt kompenserende hvile eller annet passende vern. Det var ikke foretatt noen vurderinger av hvorvidt det ville vært mulig å gi kompenserende hvile eller annet passende vern i de aktuelle tilfellene. Baker Hughes hadde ikke rutiner for å foreta slike vurderinger.

Vi hadde i forkant av tilsynet etterspurt hvorvidt det hadde vært tilfeller av arbeid utover 16 timer eller avbrutt hviletid. Under tilsynet fant vi flere tilfeller enn det selskapet selv hadde identifisert.

Ved forlengelse av oppholdsperiode utover 14 dager ble ikke forlengelsen drøftet med de tillitsvalgte før godkjenning.

De samlede observasjonene angitt over viser at selskapets ressurser og prosesser for oppfølging og styring av arbeidstiden har vært mangelfull.

Krav

Styringsforskriften § 6 (1) og (2) om styring av helse, miljø og sikkerhet.

5.1.6 Styring av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Avvik

Baker Huges hadde ikke sikret et godt psykososialt arbeidsmiljø ved å ta hensyn til forhold som kunne påvirke arbeidstakernes helse, trygghet og velferd.

Begrunnelse

Under tilsynet fikk vi presentert data for årene 2021 og 2022 som viste høyt sykefravær og arbeidsbelastning for deler av offshoreorganisasjonen. I tillegg hadde de ansatte i Baker Hughes hatt en lengre periode preget av omstilling, endringer, nedbemanning og permitteringer. Til tross for høyt sykefravær i Baker Hughes kunne det ikke vises til systematiske tiltak utover oppfølging av den enkelte arbeidstaker.

I tilsynet ble vi forelagt dokumentasjon i form av timelister, referater fra AMU-møter samt egen kartlegging som viste høy arbeidsbelastning og overtidsbruk. Fra mottatte AMU-referat fra 2021 og 2022 ser en at oppfølging og tiltak har vært etterspurt.

Dokumentasjonen var i liten grad systematisert og vurdert samlet av Baker Hughes som grunnlag til å gjennomføre risikoreduserende tiltak. Gjennom intervju kom det frem at Baker Hughes heller ikke hadde undersøkt hvilke enheter eller innretninger som hadde størst utfordringer.

I 2021 gjennomførte Baker Hughes en arbeidsmiljøundersøkelse (Baker Hughes – Wellbeing Questionnaire) som dekket både Norge og andre lokasjoner i Europa. Svarprosenten ble av selskapet vurdert som lav, og vi fikk opplyst at dataene fra undersøkelsen dermed ikke var ansett som representative eller fulgt opp. Undersøkelsen hadde dårlig score på mange av de psykososiale og organisatoriske faktorene som inngår i tilsynet. Baker Hughes hadde ikke gjennomført aktiviteter for systematisk oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø basert på den gjennomførte undersøkelsen. Baker Hughes hadde heller ikke gjennomført andre kartlegginger eller mitigerende tiltak i påvente av ny arbeidsmiljøundersøkelse.

Det kom ikke tydelig fram av tilsendt styrende dokumentasjon hvem som hadde ansvar for oppfølging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i Baker Hughes. Det var heller ikke en felles intern forståelse i Baker Hughes om hvem som hadde ansvar for dette.

Psykososialt arbeidsmiljø var mangelfullt beskrevet i arbeidsmiljøprosedyren "Working Environment and Health Procedure". Det var satt krav til at psykososialt arbeidsmiljørisiko skulle inngå i "Targeted Health Examination (THE) / Mårettet Helseundersøkelse (MHU)», men det var ikke beskrevet nærmere hvordan dette skulle gjennomføres eller følges opp i etterkant.

I henhold til Baker Hughes sin prosedyre «Working Environment and Health Procedure» skal bedriftshelsetjenesten sendes offshore og gjennomføre generell helserisikovurdering på innretningene. Under tilsynet kom det fram at det at en slik vurdering ikke hadde blitt gjort på alle innretningene som Baker Huges arbeider på, og den utførte kartleggingen vi fikk tilsendt inneholdt ikke kartlegging av psykososiale forhold. Vi fikk i tilsynet opplyst at det planlegges å gjennomføre kartlegging på Oseberg i 2023 som skal innbefatte psykososiale forhold.

Krav

Aktivitetsforskriften § 35 om psykososiale forhold, jfr. styringsforskriften § 6 om styring av helse, miljø og sikkerhet

Styringsforskriften § 18 om analyser av arbeidsmiljøet

6 Deltakere fra oss

Navn	Avdeling
[Redacted]	[Redacted]

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

- Baker Hughes' presentasjon fra oppstartsmøte - tilsyn med arbeids- og hviletid
- Health Risk Assessment Askepott-2019
- Risk Assessment Askepott
- OFS Sykefravær 2021
- OFS Sykefravær 2022
- Timelister for utvalgt personell; 2021 og 2022
 - Service Pushere
 - Retningsborere
 - Sementere
 - RPS/LWD
 - TFE
 - Fluids
- Organisasjonskart knyttet til Equinors operasjoner
- Avtaler om utvidet overtid Baker Hughes Norge
- Mal Offshore Timesheet
- Oversikt – timegodkjennere Baker Hughes Norge
- Baker Hughes Norge AS - organization charts
- AMU referater for 2021 og 2022
- iROC structure
- E-post 09032021 - 1C. HMS Nyhetsbrev Norge - mai Norway HSE Newsletter - May
- E-post 14022023 - 1C. Informasjon om arbeidsmiljøundersøkelse 2023
- E-post 23022023 - 1C. Resultat trivselsundersøkelse 2022
- Arbeidsmiljøundersøkelse 2021 - Baker Hughes – Wellbeing Questionnaire
- 1C. Avtale om IA-arbeid - Baker Hughes Company i Norge - 2022
- ABC. Beskrivelse arbeidstid, overtid og arbeidsmiljø
- Baker Hughes oppsummeringsnotat om oppfølging av arbeidstid

- Baker Hughes Norge AS - organisasjonskart
- Baker Hughes - Arbeidsreglement
- Working Environment & Health procedure
- Ressursside HMS
- Rapportering global portal
- Prosess for godkjenning av overtid
- Innholdsoversikt Personalhåndbok kap. Arbeidstid
- Arbeidstid – Personalhåndbok Baker Hughes
- Registrering av arbeidstid
- Europe Overtime Approval App - User Instructions
- Training Working time compliance
- Tariff Oljeserviceavtalen
- Tariff Brønnserviceavtalen
- Mal for søknad utvidelse overtid
- Retningslinjer overtid
- Oversikt over avbrutt hvile og arbeid utover 16 timer
- Info om KPI - bruk av arbeid ut over 12 timer eller for utvidede oppholdsperioder

Vedlegg A**Oversikt over intervjuet personell**