



Revisjonsrapport

Rapport	
Rapporttittel Rapport etter tilsyn med tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning	Aktivitetsnummer 992459
Gradering	
☒ Offentlig	☐ Begrenset
☐ Unntatt offentlighet	☐ Fortrolig
☐ Strengt fortrolig	
Involverte	
Hovedgruppe T-E	Oppgaveleder Tone Guldbrandsen
Deltakere i revisjonslaget Tone Guldbrandsen, Grete Løland, Eva Hølmekbakk og Arne M. Enoksen	Dato 9.6.2017

1 Innledning

Petroleumstilsynet (Ptil) har gjennomført tilsyn med reell arbeidstakermedvirkning i Baker Hughes. Oppmerksomheten var spesielt rettet mot ordninger for verneombudenes (VO) og arbeidsmiljøutvalgenes (AMU) mulighet for å gjennomføre sine lovpålagte oppgaver.

Tilsynet med Baker Hughes inngår i en serie om samme tema med tilsyn med seks selskap, hvorav to operatørselskap, to entreprenørselskap innen ISO og V&M, samt ett boreentreprenørselskap og ett brønnserviceselskap. Ved å ha med to operatørselskap får vi også belyst hovedbedriftsansvaret mht. samordning av verne- og HMS-arbeid på arbeidsplassen.

Tilsynet ble gjennomført ved at arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i Baker Hughes skriftlig redegjorde for en rekke spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning for personell i petroleumsrettet virksomhet i selskapet. Dette ble fulgt opp med intervju hos Petroleumstilsynet 23.5.2017.

2 Bakgrunn

Det er høy endringstakt i petroleumsnæringen, og Ptil ser arbeidstakermedvirkning som et viktig bidrag for å redusere risiko for storulykke og negative arbeidsmiljøkonsekvenser. Partssamarbeid er en av pilarene i Ptils hovedtema «Trenden skal snus» i 2017.

Ptil har gjennom flere år sett at det er utfordringer med reell tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i petroleumsvirksomheten. Sjøl om de aller fleste selskap har etablert lovpålagte ordninger med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, har vi sett at en rekke selskap i liten grad har hatt tilstrekkelig bevissthet om og tilrettelagt for at arbeidstakernes valgte representanter blir involvert tidlig nok i ulike prosesser til at deres innspill utgjør en del av beslutningsgrunnlaget i saker som får betydning for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Dette kan gjelde omstillinger, nedbemanning, endring i arbeidsprosesser, styringssystem for HMS og andre forhold.

Vi har også sett utfordringer med å velge VO og med å legge til rette for at verneombudene får tilstrekkelig tid til å gjennomføre oppgaver iht. arbeidsmiljøloven, hvilken type saker som tas opp i AMU og kunnskapen/opplæringen VO og AMU-medlemmer har for å kunne utføre sine oppgaver.

Vi har videre sett utfordringer i grensesnittet mellom operatørselskap og entreprenører, ved at entreprenørs VO i noen tilfeller i liten grad integreres i innretningens/anleggets vernearbeid, eller ved at bemanning av arbeidslag er så stram at det gir lite tid for entreprenørs VO til å gjennomføre vernearbeid, særlig det som går på forebyggende arbeid.

3 Mål

Målet med oppgaven er å rette oppmerksomheten mot reell arbeidstakermedvirkning, dvs. hvordan det legges til rette for verne- og arbeidsmiljøutvalgsarbeid i bedriftene.

4 Resultat

Baker Hughes sitt styringssystem dekker ikke AMU- eller VO-arbeid. Arbeidstakermedvirkning var ikke nedfelt i andre interne dokumenter enn personalhåndboka, og denne var ikke oppdatert.

Baker Hughes har opptil 600 personer som jobber på oppdrag offshore. Selskapet har likevel ikke definert offshorearbeid som et eget verneområde. I løpet av de siste åtte månedene var det valgt seks verneombud for å ivareta HMS-interessene til dem som jobber offshore. Det var imidlertid lite kontakt mellom verneombudene og HVO. I AMU var det en representant som skulle representere offshore, men som nå ikke arbeider offshore.

Selskapet hadde i tilsynet i liten grad oppmerksomhet mot tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning for sitt offshorepersonell. Selskapet møtte til intervju med arbeidstakerrepresentanter uten offshoretilknytning eller -erfaring.

Deltakerne i tilsynet visste ikke om opplæringen for VO og AMU-medlemmer dekket petroleumsregelverket.

Det ble avdekket ett avvik under tilsynet.

5 Observasjoner

Vi opererer med 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 Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

Avvik

Baker Huges hadde ikke lagt tilstrekkelig til rette for at arbeidstakere offshore ble inkludert i selskapets HMS- og vernearbeidsordning.

Begrunnelse

Baker Hughes har etablert verneombudsordning og AMU på bedriftsnivå. Selskapet har opptil 600 personer i offshoreoppdrag på norsk sokkel.

- Det var opprettet en ordning med VO offshore på to feltaktiviteter i løpet av det siste året, men det kunne ikke vises til at det var valgt VO for øvrige aktiviteter på sokkelen.
- Det ble uttalt at det ikke var opprettet styrende dokument for arbeidstakermedvirkning. Personelhåndboka omhandlet deler av dette, men denne var ikke oppdatert.
- Hverken representantene fra ledelsen eller fra arbeidstakersiden var kjent med om opplæringen for aktuelle VO og AMU-medlemmer dekket petroleumsregelverket.
- Det foreligger en overordnet handlingsplan for Arbeidsmiljøutvalget for 2017, men denne dekker ikke roller og ansvar innen arbeidstakermedvirkning offshore.
- Det var lite kommunikasjon mellom landorganisasjonen og verneombudene offshore.
- Det kom fram at selskapet ikke hadde oversikt over bruk av tid for verneombudsarbeid offshore. Det ble uttalt at VOene får tid til vernearbeid, men at de ofte opplever utfordringer med å tilpasse vernearbeidet i sitt daglige arbeid.

Den mangelfulle oppmerksomheten mot verne- og HMS-arbeid for offshorepersonell synes ikke å bidra til reell tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning og dermed heller ikke for å redusere helse-, arbeidsmiljø og sikkerhetsrisiko for denne gruppen.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 7 om verneombud

Forskrift om ledelse, organisering og medvirkning § 3-18 om opplæring av arbeidsmiljøutvalg og verneombud

6 Deltakere fra oss

Tone Guldbrandsen, F-arbeidsmiljø (oppgaveleder)

Eva Hølmebakk, F-arbeidsmiljø

Grete Løland, F-arbeidsmiljø

Arne Mikal Enoksen, F-boring og brønn

7 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

Ledelsenens svar på spørsmål vedr tilsyn med tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning

Svar til Ptil fra vernetjenesten BH – tilsyn med tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning

AMU Handlingsplan for 2017

AMU møte nr 3 2016

AMU møte nr 4

AMU oversikt

Møte referat AMU 1. 13.03.15

Møte referat AMU 2. 02.06.15

Møte referat AMU 16.03.16

Møte referat AMU 16.12.15

Møte referat AMU 23.09.15

Møte referat AMU 27.04.16

Møte referat Extraord. AMU 08.04.15

Referat AMU #5 26 Oktober 2016
Referat AMU 1 2017
Referat AMU 2 2017
Referat AMU 6 Desember 2016

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell.