



Revisjonsrapport

Rapport

Rapporttittel

Vedlegg - Rapport etter tilsyn med tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning i Aker BP - Oppgave nr. 992459

Aktivitetsnummer

992459

Gradering

☒ Offentlig☐ Begrenset☐ Strengt fortrolig☐ Unntatt offentlighet☐ Fortrolig

Involverte

Hovedgruppe

T-3

Oppgaveleder

Tone Guldbrandsen

Deltakere i revisjonslaget

T. Guldbrandsen, G.I. Løland, A.M. Enoksen og R.H. Hinderaker

Dato

26.6.2017

1 Innledning

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

Tilsynet med Aker BP 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 Aker BP skriftlig redegjorde for en rekke spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning for personell i petroleumsrettet virksomhet i selskapet. Dette ble fulgt opp i intervju hos Petroleumstilsynet den 13.6.2017.

Ptil har gjennom flere år sett at det er utfordringer med reell tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i petroleumsvirksomheten. Selv om de aller fleste selskap har etablert de lovpålagte ordningene med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, har vi sett at en rekke selskap i liten grad har hatt bevissthet rundt og lagt til rette for å sørge for at arbeidstakerne valgte representanter blir involvert tidlig nok 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 entreprenørers 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.

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.

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

BP Norge og Det Norske ble etablert som Aker BP ASA i desember 2016.

Aker BP har ikke virksomhets-AMU. Det er etablert AMU for hvert av selskapets felt i drift.

Aker BP har ikke ferdigstilt styrende dokument for arbeidstakermedvirkning. Hverken arbeidsgiver- eller arbeidstakerrepresentantene var kjent med status på det aktuelle dokumentet, og de gav inntrykk av å ha vært lite involvert i utarbeidelsen av dette.

Aker BP sine representanter i tilsynet var ikke kjent med selskapets rutiner for varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten.

Aker BP sine representanter i tilsynet var ikke kjent med om AMU-medlemmer og VO får opplæring i petroleumsregelverket, og fristen som var satt for opplæring av nye verneombud og AMU-medlemmer var ikke i samsvar med kravet om at opplæringen skal gjennomføres snarest mulig etter nyvalg.

Det var enighet om at VO skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeid, men det kom fram at VO ofte må prioritere faglige arbeidsoppgaver framfor vernearbeid.

Det ble påvist ett avvik om manglende virksomhets-AMU.

Følgende forbedringspunkt ble påvist:

- Styrende dokument
- Varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten
- Opplæring av VO og AMU-medlemmer
- Nødvendig tid til vernearbeid

5 Observasjoner

Vi opererer med to hovedkategorier av observasjoner:

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

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

5.1 Avvik

5.1.1 Arbeidsmiljøutvalg.

Avvik

Aker BP har ikke etablert virksomhets-AMU i henhold til arbeidsmiljøloven.

Begrunnelse

Selskapet har etablert felles AMU for landorganisasjonene og felles AMU for feltene i tillegg til AMU på de enkelte feltene. Det er imidlertid ikke etablert et overordnet AMU som ivaretar virksomhetens felles HMS-forhold.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 7-1 om arbeidsmiljøutvalg

5.2 Forbedringspunkt

5.2.1 Styrende dokumenter.

Forbedringspunkt

Styrende dokument for vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalg var mangelfulle.

Begrunnelse

Det framlagte dokumentet framsto som uferdig og inneholdt feil. AMU-medlemmer fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i intervjuene var ikke kjent med status på det aktuelle dokumentet, og de gav inntrykk av å ha vært lite involvert i utarbeidelsen.

Krav

Styringsforskriften § 6 styring av helse, miljø og sikkerhet, siste ledd

Rammeforskriften § 13 om arbeidstakermedvirkning

Arbeidsmiljøloven § 2-1 om arbeidstakers medvirkningsplikt

5.2.2 Varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten.

Forbedringspunkt

AMU-representantene fra Aker BP var ikke kjent med om selskapet har utarbeidet rutiner for saksbehandling ved varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten.

Begrunnelse

Det kom fram i intervju at AMU-medlemmene fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden ikke kjente til selskapets retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold. Ettersendt informasjon viser at selskapet har en policy som viser til arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Det vises også til virksomhetens etiske retningslinjer. Framstillingen i informasjonen vi har mottatt viser at det ikke er etablert rutiner for mottak og saksbehandling av varslersaker i Aker BP.

Krav

Arbeidsmiljøloven § 3-6 om plikt til å legge forholdene til rette for varsling

5.2.3 Opplæring av AMU-medlemmer og VO.**Forbedringspunkt**

Aker BP må sikre at AMU-medlemmer og VO får nødvendig opplæring snarest mulig etter nyvalg.

Begrunnelse

Hverken arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden i tilsynet kjente til om VO og AMU-medlemmer fikk opplæring i petroleumsregelverket. Ettersendt informasjon viser at Aker BP har en plan for dette og at to av åtte AMU-medlemmer og at en fjerdedel av VOene har fått slik opplæring. Det er imidlertid satt lange frister for denne opplæringen.

Fristen på et halvt år som var satt for opplæring av nye VO og AMU-medlemmer er ikke i samsvar med kravet om at opplæringen skal gjennomføres snarest mulig etter nyvalg.

Krav

Forskrift om ledelse, organisering og medvirkning

§ 3-18 (f) om opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg og

§ 3-20, 2.ledd om gjennomføring av opplæring av verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg

5.2.4 Nødvendig tid til vernearbeid**Forbedringspunkt**

Aker BP må sikre at verneombud får nødvendig tid til å utføre vernearbeid.

Begrunnelse

Det var enighet om at VO skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeid, men det kom fram at VO ofte må prioritere faglige arbeidsoppgaver framfor vernearbeid.

Krav

Rammeforskriften § 13 om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning.

6 Andre kommentarer

Begrepene som brukes om de ulike arbeidsmiljøutvalgene i Aker BP er ikke i tråd med begrepsbruken i regelverket. Aker BP kaller selskapets felles offshore-AMU for feltene, der kun selskapets egne representanter deltar, for «Koordinerende offshore AMU». I aktivitetsforskriften § 4 brukes begrepet «koordinerende arbeidsmiljøutvalg for felt» om det arbeidsmiljøutvalget på feltet der også entreprenørene har sine representanter. Dette tilsvarer det som i Aker BP heter «Felt-AMU» for de ulike innretningene.

7 Deltakere fra oss

Tone Guldbrandsen	fagområde arbeidsmiljø (oppgaveleder)
Arne Mikal Enoksen	fagområde bore- og brønntechnologi
Rolf Hinderaker	fagområde konstruksjonssikkerhet
Grete Løland	fagområde arbeidsmiljø

8 Dokumenter

Følgende dokumenter ble benyttet under planleggingen og utføringen av tilsynet:

2015-02-16 Referat AMU-1-2015
 2015-02-25 Referat AMU-2-2015
 2015-04-08 Referat AMU-3-2015
 2015-09-18 Referat AMU-4-2015
 2016-01-14 Referat AMU-1-2016
 2016-04-04 Referat AMU-2-2016
 2016-08-15 Referat AMU-3-2016
 2016-10-07 Referat AMU-4-2016
 AMU Annual Report 2016 HSE, HR, CSR
 AMU Offshore, sammensetning
 Arbeidsmiljøutvalg og verneombud
 K-AMU 07-09-16
 K-AMU 25-05-16
 K-AMU 30.11-16
 Kompas Plattformsjef (OIM) Status 2017-05-15
 Kompas Produksjonsleder Status 2017-05-15
 Kompas SWAT-teamleder Status 2017-05-15
 Kompas AMU-medlem Status 2017-05-15
 Kompas Vedlikeholdsleder Status 2017-05-15
 Kompas VO og HVO Status 2017-05-15
 Q1 Alvheim K-AMU Referat 2.mars 2016 signert
 Q2 Alvheim K-AMU Referat 18.mai 2016 signert
 Q4 Alvheim K-AMU Referat 14.desember 2016_finale
 Referat K-AMU 1.12.15
 Referat K-AMU 09.03-16
 Referat K-AMU 25.02.15
 Referat K-AMU 27.05.15
 Årsrapport K-AMU 2015
 Ptil tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning VT
 Ptil tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning
 Alvheim verneombud
 Ivar Aasen verneombud
 Skarv verneombud
 Verneombud ULA
 Verneombud Valhall
 Koordinerende sokkel-AMU møterefertat 06-04-2017
 Valhall Felt AMU 15.03.17, innkalling og referat
 Ula Felt AMU 15.03.17, innkalling og referat
 Q1 Alvheim AMU referat 9. mars 2017_finale-signert
 Q1 Alvheim AMU referat 9. mars 2017_finale-usignert
 Etterspurt dokumentasjon mottatt 23.06.2017

Vedlegg A

Oversikt over intervjuet personell.