

Notat 3:2014



Roar Eilertsen

Mindre medbestemmelse i petroleumsnæringen – den norske modellen under press

1 Innledning

Mange tillitsvalgte i SAFE mener at det skjer en systematisk uthuling av arbeidstakernes reelle innflytelse på selskapenes strategier og praktiske politikk. De mener at både intensjoner og bestemmelser i lov- og avtaleverket brytes stadig oftere. Dette har toppet seg i tilknytning til de panikkartede nedbemanningsprosessene som har bredt seg fra selskap til selskap i løpet av 2014, men preger også flere andre områder. Strategier bestemmes og mål settes ensidig av ledelsen uten at de ansattes organisasjoner og deres tillitsvalgte involveres.

Samarbeidsbestemmelsene finnes i Hovedavtalene, og for SAFEs vedkommende er det avtalen mellom NHO og YS som gjelder. I Hovedavtalens § 9.1 heter det blant annet:

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Intensjonene i Hovedavtalens kap IX er et av kjernepunktene i den norske modellen. Før vi går grundigere inn på hvordan arbeidsgiverne etter de tillitsvalgtes mening bryter avtalen og nekter å gi dem «reell innflytelse», skal vi se litt grundigere på bakgrunnen for at de ansatte skal ha medbestemmelse.

2 Kampen for medbestemmelse – litt historikk

Da medbestemmelse for ansatte ble kjempet fram av fagbevegelsen i forrige århundre var argumentasjonen at det ville styrke demokratiet. Denne forståelsen ble etter hvert dominerende. I Stortingsmelding 28 (1976-77), som Odvar Nordlis Ap-regjering sto bak, het det for eksempel:

Økt innflytelse for den enkelte arbeidstaker over avgjørelser som er av betydning for hans/hennes arbeidssituasjon, vil styrke vårt samfunns demokratiske fundament.

Slike «avgjørelser som er av betydning» kan gjelde den daglige organiseringen av arbeidet, men handler også om fastlegging av virksomhetenes overordnede strategier, mål og praksiser. Brubakken-utvalget¹, som i en NOU i 1985 oppsummerte og vurderte erfaringene med ulike former for medbestemmelse i arbeidslivet, formulerte dette slik:

¹ Brubakkenutvalget ble nedsatt av den andre Willoch-regjeringen og skulle blant annet «oppsummere og vurdere erfaringene som var gjort i ulike deler av det private arbeidsliv om ulike ordninger for medbestemmelse og samarbeid». Utvalgets utredning ble publisert som NOU 1985:1 «Videreutvikling av bedriftsdemokratiet».

Vidt definert kan en si at bedriftsdemokrati eller medbestemmelse omfatter alle tiltak som gir de ansatte innflytelse på avgjørelsesprosesser på alle plan i virksomheten, fra fastsetting av virksomhetens overordnede mål til de løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje.

Denne formen for demokratisk medbestemmelse kan ikke den enkelte arbeidstaker utøve alene. Den handler derfor først og fremst om *representativ* makt og innflytelse, om at fagforeningene både skal kunne påvirke virksomhetens overordnede beslutninger og organiseringen av de fastsatte arbeidsoppgavene. For å være en reell motpart, med makt til å påvirke slike beslutninger, stilte fagbevegelsen krav om - og fikk gjennomført - lovlig adgang til å streike for krav, lokale forhandlingsmuligheter, styrerepresentasjon, makt over arbeidsmiljøet gjennom arbeidsmiljøutvalg, etablering av samarbeidsutvalg, representasjon i arbeidsgrupper, osv.

Utover 1980- og -90-tallet ble den *demokratiske* forståelsen av medbestemmelse i mange sammenhenger erstattet av et mer lederorientert syn på medbestemmelse. Nå skulle det handle om den «enkeltes» innflytelse på sin egen nære arbeidssituasjon. Her oppfattes medbestemmelse ensidig som «medvirkning», dvs. en måte å effektivisere arbeidet på. Arbeidstakerorganisasjonene var skeptiske til denne utviklingen, men ikke i posisjon til å hindre at den bredte seg. Og kampen om hva medbestemmelse faktisk skal bety og innebære, pågår fortsatt. I den offentlige utredningen om *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*² fra 2010 blir motsetningen mellom de to definisjonene av medbestemmelse «løst» ved å feie problemet under teppet. Utredningen viser først til at det finnes

To hovedtyper (for medbestemmelse/medvirkning, vår anm.) kan identifiseres: i) Direkte former hvor arbeidstakerne deltar som underordnede med sikte på å øke virksomhetens effektivitet. ii) Representative former hvor arbeidstakerne deltar som likeverdige parter med sikte på å få til en (mer) rettferdig fordeling av goder og ulemper i virksomheten. Hvilken form for innflytelse som foretrekkes, er igjen et spørsmål knyttet til hva man ønsker å oppnå.

Så langt er alt greit. Men utvalget drøfter ikke om det skjer en svekking av den representative medbestemmelsen på bekostning av individuell medvirkning, og hvilke konsekvenser dette eventuelt har. I stedet konkluderer man slik:

Brubakken-utvalgets formulering av den overordnede idé er fortsatt allmenngyldig og synes å ha bred tilslutning i norsk arbeidsliv. Også de ulike formene for deltakelse er lett gjenkjennelige i dagens arbeidsliv. Diskusjonen om forholdet mellom individuell og representativ deltakelse var særlig kraftig på 1980- og 1990-tallet. I dag synes det å være generell enighet om at begge former for deltakelse er en selvfølge i et moderne arbeidsliv.

Det er mange som kan fortelle om at en slik «generell enighet» ikke finnes i virkelighetens verden. Og minst enighet er det om at de ansatte skal ha reell

² NOU 2010:1

innflytelse på overordnede strategier og mål for selskapet. NOU'en konkluderer selv slik på dette punktet:

Bildet bekrefter tidligere forskning som sier at norske arbeidstakere først og fremst har fått økt innflytelse på det som har med individuelle forhold og egen arbeidssituasjon å gjøre, mens innflytelsen på mål, strategier, effektivitet og organisering ikke har økt tilsvarende siden 1960-tallet.³

NOU'en viser også til en undersøkelse som antyder at de ansatte «i størst grad ønsker seg større innflytelse på beslutninger om «endringer i bedriften», «arbeidsmengde», «strategier og mål» og «tidsfrister», det vil si forhold som har med virksomhetens oppbygging å gjøre.

Dette er en forståelse av medbestemmelse som er svært forskjellig fra den vi finner i det vi vil kalle «HR-modellen», etter det engelske begrepet Human Resource Management. HRM er en amerikansk-inspirert ledelsesform der vekten legges på hvordan den enkelte arbeidstaker mest effektivt kan bidra til å sette virksomhetens allerede definerte mål ut i livet.

3 Medbestemmelse i den norske modellen

Den norske modellen er utviklet gjennom drøye 100 år. Drivkraften har hele tiden vært organisasjonene i arbeidslivet. Til grunn for den norske modellen ligger det en erkjennelse om at den kapitalistiske måten å produsere varer og tjenester på kan skape interessekonflikter, eller *konflikt*, mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Modellen har derfor blitt vurdert etter hvor godt den løser konfliktene mellom klasser i et samfunn, hvor godt den bidrar til utvikling av et politisk demokrati og et «industrielt demokrati», samt hvor godt den bidrar til økonomisk vekst. Mens systemet på tidlig 1900-tallet ble utviklet ved at viktige lover ble etablert, kom hoved- og tariffavtaler etter hvert til å spille en stadig mer sentral rolle. Etter annen verdenskrig ble arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene trukket tettere inn i et samarbeid med staten om utvikling av en nasjonal planøkonomi og et korporativt system ble utviklet.

Den norske modellen er særlig kjennetegnet av at:

Ansatte skal ha muligheter for påvirkning gjennom tre kanaler:

Påvirkning på myndigheter gjennom trepartssamarbeid

Påvirkning på eier ved ansattes representasjon i styret

Påvirkning på virksomhetsledelse ved samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og reelle forhandlinger

Ledelse tilpasses nasjonale rammer

Ansatte og ledelse har både like og ulike interesser

Verneombud og tillitsvalgte gir «representativ» innflytelse

Virksomheten domineres av sosialdemokratisk kultur og verdier

³ NOU 2010:1

Det «norske» alternativet har følgelig vært at virksomheten skal ledes ut i fra at det er mange parter som har en interesse av virksomhetens verdigrunnlag. Både eiere, borgere/brukere/ kunder, ansatte og lokalsamfunnet har legitime interesser i hvordan en virksomhet styres.

Innenfor offshoresektoren fikk den norske modellen en særegen utforming, gitt de store sikkerhetsutfordringene som her er aktuelle. Et omfattende regelverk for virksomheten på sokkelen ble utformet i nært samarbeid mellom myndigheter, selskaper og fagforeninger. Deres representanter møttes jevnlig i et eget Regelverksforum, hvor standarder ble diskutert og omforente anbefalinger ble vedtatt.

I Statoil forteller tillitsvalgte at de tidligere ble tatt med på diskusjonene om både ambisjoner, strategier, målsettinger og tiltak.

Mens medbestemmelse i den norske modellen altså i stor grad handler om å komme frem til kompromissbaserte mål og håndtere uenighet og konflikt i tråd med lover og avtaler, har HR-ledelse *eiermakt* og en påstått *harmoni* som utgangspunkt. Det hevdes gjerne at det er enighet og ikke interessekonflikter som er utgangspunktet for samarbeidet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

4 Medbestemmelse i HR-modellen

I den norske modellen er en viktig del av «medbestemmelse» det som Brubakken-utvalget kaller innflytelse på «fastsetting av virksomhetens overordnede mål». Innenfor HR-måten å tenke på, er slik medbestemmelse et *fremmedelement*. Det er ledelser og markeder som skal styre. De ansatte bør bare ha *medvirkning*: det betyr å ha innflytelse på hvordan virksomhetens mål mest mulig effektivt settes ut i livet dvs. den andre delen av Brubakken-utvalgets definisjon: «løpende avgjørelser i tilknytning til den enkeltes daglige arbeid og innsatsvilje».

Det er derfor *ikke riktig* når Medbestemmelsesutvalget i 2010 hevdet at det er «generell enighet om at begge former for deltakelse er en selvfølge i et moderne arbeidsliv». Tvert imot er det slik at dette utvalget selv er et godt eksempel på det motsatte. Utvalget delte seg i to, et flertall ønsket flere presiseringer av *medbestemmelsen* og foreslo en rekke lovendringer for å sikre det. Dette flertallet besto av arbeidslivsforskere og arbeidstakerorganisasjonenes representanter. Mindretallet, som i hovedsak besto av arbeidsgiverrepresentantene avviste *alle* forslag om å styrke og sikre medbestemmelsen. I ettertid er ingen av flertallsforslagene fulgt opp, verken av den rødgrønne eller den blåblå regjeringen.

At harmoni legges til grunn for samarbeidet må først og fremst ses i sammenheng med at HR-tenkningen er sterkt preget av amerikansk Corporate Governance (CG), der *eier* legger alle premissene for virksomheten. Ledere blir i denne tradisjonen utelukkende sett på som eiernes representanter. Eierne har derfor utviklet ulike virkemidler, eksempelvis bonusordninger, for å sikre

at ledere forvalter styringsretten i tråd med eiernes interesser. Dette er en måte å tenke ledelse på som får stadig større betydning i norsk arbeidsliv. Årsakene finner vi i internasjonaliseringen av både selskaper og utdanningsinstitusjoner. Ikke minst petroleumsnæringen er preget av ledere med erfaring fra den anglo-amerikanske ledelseskulturen. De er utdannet fra de samme universiteter og høyskoler (ofte i USA), jobbmessig veksler de mellom store, internasjonale selskaper, og arbeidsspråket er engelsk. De kommer inn som ledere i norsk arbeidsliv uten å ha lært en flik om fagforeninger og deres rolle i arbeidslivet, og begreper hovedavtale, overenskomster og medbestemmelse er ukjente fremmedord.

I offentlig sektor gjenfinnes HR-tankegangen i New Public Management (NPM), der politiske organer definerer *mål* som så ansatte ledere gis stor frihet til å nå. «Ledere skal lede», som det heter.⁴

I virksomheter inspirert av tankegangen i CG og NPM er praksis at målene settes ensidig av eiere/myndigheter. Mål er *ikke* kompromissbaserte, det åpnes ikke for påvirkning fra arbeidstakernes side. Rektor Tom Colbjørnsen ved Bedriftsøkonomisk Institutt, som utdanner en betydelig del av norske ledere, uttrykker denne tenkningen i utvetydig klartekst i et debattinnlegg i Dagens Næringsliv:

Ansatte er naturlig nok mest opptatt av sine egne revirer og agendaer, og deres kompetanse er avgrenset til operative og lokale forhold. Siden de ikke er ansvarlige for overordnede resultater har de heller ikke samme forpliktelse til å ta hensyn til disse. Ansattes deltagelse bør derfor begrense seg til å medvirke, ikke til å bestemme. Det bør ledere gjøre.⁵

I denne sammenheng er det også viktig å minne om at både CG, NPM og HR er teorier som er utviklet innenfor en anglosaksisk kultur der det organiserte samarbeidet mellom partene har en svært begrenset status.⁶ Slik sett er det også all grunn til å tro at HRs ledelsesidealer kommer i konflikt med den «norske modellen», noe som f.eks. bekreftes når interesseorganisasjonen HR Norge skriver at HR-ledelse er vanskeligere å praktisere i offentlig sektor, fordi lov og avtaleverk legger større begrensninger der enn i privat sektor:

⁴ Se f.eks. en artikkel av en av Norges fremste NPM-talsmenn, Rune J- Sørensen: " Er det nok å la ledere lede - eller må de presses". Norsk statsvitenskapelig tidsskrift 4/02

⁵ Dagens Næringsliv 7.2.11

⁶ "Verdens-LO" (International Trade Union Confederation - ITUC 2010) kan fortelle at 82 prosent av arbeidsgiverne i USA leier inn profesjonelle konsulenter for å knuse forsøk på fagorganisering. Den årlige omsetningen i dette markedet anslås å ligge rundt 24 milliarder kroner. Mens slike holdninger og handlinger blant arbeidsgivere i USA langt på vei er legitime vil de i Norge bli karakterisert som forholdsviss politisk ukorrekte. Det er imidlertid grunn til å tro at klimaet for partssamarbeid i de ulike kulturene har vært med å prege de respektive ledelsesteoriene.

Både HR-undersøkelsen i 2007 og 2008 viste til dels store forskjeller mellom offentlig sektor og ulike bransjer i privat sektor. Vi har tidligere forklart dette med at offentlig sektor har større begrensninger i hvordan HR kan praktiseres, med bakgrunn i for eksempel større innslag av tariffavtaler og fagforeninger samt et strengere avtale- og regelverk ⁷

Med andre ord: Fagforeninger og norske samarbeidstradisjoner (som står sterkest i offentlig sektor) står i motstrid til og legger begrensninger på HR-ledelse.

Som vi skal se, er det den amerikansk inspirerte HR-ledelsen som vinner terreng på bekostning av den norske modellens aksept av fagforeningene som legitime representanter for de ansatte.

5 Utviklingen i petroleumssektoren

Utgangspunktet for dette notatet er de SAFE-tillitsvalgtes opplevelse av at medbestemmelsen er under press og at ledelsen ikke følger opp de forpliktelser som ligger i det norske lov- og avtaleverket. Men det er samtidig viktig å påpeke at situasjonen for de tillitsvalgte i ulike deler av petroleumssektoren er forskjellig. I det følgende skal vi både bruke erfaringer fra de seks organisasjonsområdene SAFE har delt sin virksomhet i, og vi skal se på seks sentrale saksområder som i denne sammenheng er særlig viktige.

SAFE har delt sin virksomhet i de seks organisasjonsområdene operatører, konstruksjon & vedlikehold, brønnservice, rederi, forpleining og landanlegg. Vår kartlegging av status i forhold til medbestemmelse har hentet informasjon fra alle disse områdene, og vi har konsentrert oss om følgende seks, aktuelle saksområder; - nedbemanning, innleie, underentrepriser, arbeidstid, kompetanseutvikling og HMS.

Før vi går inn i hvordan utviklingen har vært på disse områdene, skal vi se litt på hvordan de SAFE-tillitsvalgte opplever håndteringen av medbestemmelse og innflytelse på strategiske spørsmål i statens eget oljeselskap – Statoil.

5.1 Statoil praktiserer ikke reell medbestemmelse

I 2007 ble oljedelen av Norsk Hydro slått sammen med Statoil i StatoilHydro. Kort tid etter, i 2008, lanserte ledelsen i StatoilHydro et større omstillingsprosjekt for selskapet. Man skulle legge til rette for styrket slagkraft internasjonalt samtidig som en ny driftsmodell for norsk sokkel skulle bedre effektiviteten og lønnsomheten her. Basert på rådgivning fra konsultantselskapet Mc Kinsey presenterte man blant annet en vedlikeholdsmodell som skulle redusere bemanningen med 500-1 000 egne ansatte, samtidig som den såkalte oppetiden (produksjonstiden som andel av

⁷ HR Norge: *HR-undersøkelsen 2009*. side 4

total tilgjengelig tid) skulle øke til over 90 prosent på de feltene StatoilHydro opererte.

Flere av de ansattes organisasjoner advarte sterkt mot den anbefalte modellen. De bestred at ledelsens (Mc Kinseys) forslag ville bedre effektiviteten, og de mente at de anbefalte nedbemanningene ville gå på sikkerheten løs. Organisasjonene hadde hatt liten innflytelse på modellen, og la i styret frem et eget, godt gjennomarbeidet forslag til alternativ driftsmodell. Den bygde på råd fra selskapets egne fagfolk på de berørte områdene, og var i tillegg solid forankret blant arbeidstakerne.

Bedriften valgte å se bort fra fagforeningenes innvendinger og alternativ, brukte styringsretten og sluttet i stedet opp om sin egen / Mc Kinseys driftsmodell.

I ettertid er det mulig å slå fast at «Mc Kinsey-modellen» ikke leverte. Effektiviteten ble ikke bedre, oppetiden gikk ned og ikke opp, og det har vært flere alvorlige ulykker og nestenulykker. I et oppslag i Finansavisen 7. mars 2014 hevdes det at oppetiden de seneste årene har vært nede i 83-85 prosent. Før fusjonen hadde den vært på 90 prosent, og i et intervju i samband med fusjonen proklamerte ledelsen at målet nå var oppetid høyere enn 90 prosent. I løpet av de første 5-6 årene etter fusjonen representerte de reduserte oppetidene ifølge oppslaget i Finansavisen til et samlet inntektstap på rundt 60 milliarder kroner for selskapet. De Statoil-ansatte var i større grad preget av frustrasjoner og liten tillit til selskapets toppledelse enn av stolthet og stå på-vilje for den viktige samfunnsoppgaven og arbeidet de utfører. Justeringer har etter hvert ført til at oppetiden i 2014 har bedret seg.

Hvordan har så Statoil-ledelsen reagert og oppsummert disse erfaringene? Det meste tyder på at man ingenting har lært. I stedet for å lytte til sine egne ansatte har de fortsatt med å leie inn konsulenter, og i 2014 er de i gang med enda en omorganiseringsprosess. I praksis har Statoil-ledelsen kastet vrak på den norske modellen. De bygger for lite på den kunnskapen som finnes i selskapet, de utvikler ikke driften i samarbeid med de ansatte og deres organisasjoner, og jakten på kortsiktige besparelser er viktigere enn helhetstenkning, sikkerhet og samfunnsansvar i et langsiktig perspektiv.

I det følgende skal vi se nærmere på hvordan dette arter seg innenfor seks aktuelle saksområder, både i operatørselskapene og i de andre delene av sektoren.

5.2 Nedbemanninger

Det gjennomføres nå omfattende nedbemanninger i alle deler av petroleumsnæringen. De siste anslagene går ut på at investeringene på sokkelen kommer til å falle fra 220 milliarder kroner i 2014 til 185 milliarder kroner i 2015. I tillegg velger selskapene å outsource en større andel av oppdragene til lavkostland i jakten på kostnadskutt.

Reduksjonen fra det historisk høye investeringsnivået i 2012-2014 kan både ses som en nødvendig korreksjon og et bud om at fremtidige investeringer gradvis vil bli lavere. Slike tilpasninger vil uvegerlig også føre til lavere sysselsetting i sektoren. I den norske modellen skal slike omstillinger gjennomføres i et samarbeid mellom eiere/ledelse og ansatte/ fagforeningene. Man skal sammen analysere om det finnes alternativ sysselsetting, og man skal sikre at nedbemanninger skjer på en mest mulig skånsom måte. Det er også viktig å se kortsiktige tilpasninger i et lengre perspektiv.

Erfaringene fra 2014 er at ledelsen i selskapene ikke diskuterer strategi og bemanningsendringer med de tillitsvalgte. Og de tenker ikke langsiktig. Det vanlige, både i operatørselskapene og hos underleverandørene, er at ledelsen forteller de tillitsvalgte at man har besluttet å nedbemanne med så og så mange innen en gitt dato. Fagforeningene inviteres i beste fall med til å diskutere hvordan nedbemanningen kan gjennomføres med minst mulig støy. Dette er HR-modellens medvirkning, ikke den norske modellens medbestemmelse.

De fleste selskapene passer likevel på å «følge boka». De innkaller fagforeningene til møter og lar de tillitsvalgte få gi sin reaksjon. Men de viktige beslutningene er allerede tatt og lar seg ikke påvirke. I løpet av høsten 2014 har dette ført til at flere selskaper har blitt nødt til å reversere annonserte nedbemanningsprosesser. Det grovste eksemplet så man i leverandørbedriften Bilfinger Industrier. Ifølge SAFE-tillitsvalgte gikk ledelsen der ut med at redusert oppdragsmengde gjorde at de måtte si opp 597 medarbeidere. Samtidig hadde bedriften om lag 200 innleide fra bemanningsselskaper. Når de tillitsvalgte (med støtte fra SAFEs advokat) tar tak i dette, kommer bedriften etter noen uker med beskjed om at «de har fått økninger i flere prosjekter» og at mange oppsigelser nå er trukket tilbake. Ifølge de tillitsvalgte skal om lag 200 oppsigelser være annullert. Lignende historier fortelles av tillitsvalgte i andre bedrifter. Ledelsen diskuterer ikke planene sine med de tillitsvalgte før de vedtas, og kuttene er ikke forankret i grundige prosesser hvor oppgaver og ressurser er identifisert.

Det er særlig tre forhold fagforeningene er opptatt av: Det må kuttes i innleie før man går til oppsigelser av egne ansatte, dagens bemanningsbehov må vurderes opp mot aktuelle oppgaver og forventet utvikling (selskapene står foran et betydelig generasjonsskifte de nærmeste årene), og eventuelle kutt i bemanningen skal gjennomføres rettferdig og med best mulige betingelser for de som må gå.

Innenfor petroleumsnæringen er risikoen for alvorlige ulykker særlig stor. Derfor stilles det strenge krav i et sett av lover, regler og prosedyrer for å sikre at hensynet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) blir ivaretatt på en tilfredsstillende måte. I en egen rammeforskrift redegjøres det for hvordan ulike lover og regler skal brukes for å redusere risiko og plassere ansvar, og i en styringsforskrift presiseres dette i forhold til den løpende driften i selskapene. Ved endringer av godkjente prosedyrer og driftsopplegg skal det gjennomføres grundige risikovurderinger. I styringsforskriftens § 14 heter det blant annet: «Ved endringer i bemanningen skal mulige konsekvenser for

helse, miljø og sikkerhet utredes». Mange SAFE-tillitsvalgte rapporterer at slike konsekvensutredninger ikke gjennomføres, og at fagforeningene sjelden eller aldri trekkes med i arbeidet.

5.3 Innleie

Omfanget av innleie i petroleumsnæringen er stort, og i mange tilfeller ulovlig. Arbeidsmiljøloven har klare regler som begrenser adgangen til å leie inn fra bemannings-selskaper. I § 14.12 skiller det mellom to typer innleie av arbeidskraft. Den ene er innleie fra bemanningsselskaper eller vikarbyråer, og den andre er innleie fra produksjonsbedrifter som i perioder med lite aktivitet kan leie ut egne ansatte til andre med behov for ekstra bemanning. Den siste kategorien er forholdsvis godt regulert, og utgjør ikke store utfordringer for et velfungerende arbeidsmarked.

Ifølge AML §14.12 kan bedrifter som hovedregel bare leie inn arbeidskraft fra bemanningsselskaper dersom de har et midlertidig behov. Dette er en viktig presisering. Fortsatt setter AML klare grenser for bruk av midlertidige ansettelser (§14.9), og disse begrensningene skal ikke kunne omgås ved heller å leie inn fra bemanningsselskaper. Enten bedrifter ønsker å ansette noen midlertidig, eller å leie inn fra et bemanningsselskap, kan det bare skje hvis en egen ansatt er midlertidig fraværende (man trenger vikar for en som er syk, har permisjon e.l.) eller hvis arbeidskraftbehovet omfatter noe annet enn det bedriften driver med til vanlig. Det gjøres også unntak for utpreget sesongarbeid.

Avvik fra disse reglene kan bare skje i bedrifter med tariffavtale og etter avtale med de tillitsvalgte (§14.12.2). Bedrifter som ikke har tariffavtale kan med andre ord kun leie inn fra bemanningsselskaper for å dekke et midlertidig fravær av egne ansatte, eller for å få utført arbeid som ikke hører inn under det som er bedriftens normale driftsoppgaver.

Bemanningselskapene forholder seg passive til om det finnes saklig og lovlig grunnlag for innleie. De viser til at det er innleiebedriftens ansvar å bedømme om det er et midlertidig behov for arbeidskraft som skal dekkes, og de sjekker heller ikke om det er tariffavtale og om det er inngått avtale med tillitsvalgte om innleie der hvor kravet til midlertidighet ikke er oppfylt. Formelt sett er dette innleiebedriftens ansvar, og bemanningsselskapene lukker øynene for åpenbare brudd på lover og regler.

Bedriftene i petroleumsnæringen driver som sagt med utstrakt bruk av innleid arbeidskraft. Mange SAFE-tillitsvalgte rapporterer om store problemer med å få frem tilfredsstillende dokumentasjon om den faktiske tilstanden på området. Hvilket omfang har innleien? Hvilke kontrakter har man med bemanningsselskapene? Er innleien i samsvar med lovens krav om at den kun kan være midlertidig? Dette synes særlig å være et problem innenfor området konstruksjon og vedlikehold.

De tillitsvalgte er ofte under sterkt press fra ledelsen for å skrive under på avtaler om innleie. Ledelsen hevder innleie «akkurat nå er helt nødvendig», hvis man skal oppfylle forpliktelsene i de kontraktene man er bundet av. Disse kontraktene hevdes så å være bedriftshemmeligheter, som ikke kan vises til de tillitsvalgte. Og oppfyller man ikke kontrakten, blir det vanskelig å få ny og dermed trues arbeidsplassene til de fast ansatte. For tillitsvalgte er det vanskelig å stå imot dette, og sannsynligvis skrives det under flere avtaler enn det man burde.

I noen tilfeller prøver de tillitsvalgte å sette foten ned. Det gjelder særlig når ledelsen vil si opp egne ansatte, samtidig som de fortsetter å leie inn fra bemanningsselskapene. Men fortsatt er det vanskelig å få ut tilfredsstillende dokumentasjon fra ledelsen, og ofte møtes man med splitt og hersk-taktikk. I denne sektoren er det som regel flere fagforeninger inne på samme område, og den ene får høre at det er inngått avtaler med den andre. Det hevdes at man også er bundet av langsiktige kontrakter med bemanningsselskapene, men heller ikke det kan dokumenteres på grunn av taushetsplikt.

Den vanskelige situasjonen blir ikke lettere av at Petroleumstilsynet (Ptil) ikke gjør jobben sin på dette området. Ikke bare unnlater de å gjennomføre kontroller på egen hånd. De unndrar seg også å følge opp direkte henvendelser fra fagforeningene om at loven brytes. Et eksempel fra oljeservice-bedriften Kaefer Energy kan illustrere dette.

SAFE-klubben i en leverandørbedrift sendte høsten 2012 en melding til Ptil om at det foregikk omfattende innleie i bedriften uten at det forelå gyldig avtale med deres tillitsvalgte om dette. Man ønsket hjelp til å få satt en stopper for at bedriften fortsatt leide inn fra bemanningsselskaper samtidig som egne ansatte gikk permittert i 2012. Etter en del brevveksling frem og tilbake konkluderte Ptil med at partene måtte ordne opp i dette selv. Begrunnelsen var høyst besynderlig, og i direkte strid med bestemmelsene i AML. I slutten av oktober 2012 mottok klubben følgende svar fra Ptil:

Sak 12/1379

*Med henvisning til redegjørelsen fra SAFE under og informasjon gjort tilgjengelig for SAFE av bedriften, oppfatter vi at partene hos *** til sammen har tilgang på nødvendig informasjon til å løse spørsmålene SAFE har tatt opp.*

Det følger av aml. § 18-6 at Ptil ikke har påleggskompetanse knyttet til § 14-12, da sistnevnte regnes som en bestemmelse av privatrettslig karakter. Vår påleggskompetanse avgrenses til håndheving av regler av offentligrettslig karakter.

Petroleumstilsynet gjentar derfor oppfordringen om at bedriften og SAFE avklarer forhold knyttet til avtale og det SAFE mener er kritikkverdige forhold, for å finne fram til hvordan bedriften kan følge opp sine leverandører.

Opplysningen om manglende påleggskompetanse og at hele § 14.12. er av privatrettslig karakter er direkte feil. Ifølge AML §14.14.2 andre punktum skal «Virksomheten på forespørsel fra Arbeidstilsynet legge frem dokumentasjon på at den er bundet av tariffavtale og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte som nevnt i første punktum».

I AML §18.6 (1) heter det at «Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av ... §14. 12 andre ledd andre punktum...».

Det er særs alvorlig at et offentlig tilsyn unnlater å gjøre jobben sin med henvisning til det som må være en åpenbar feiltolkning av den loven de er satt til å overvåke⁸. På denne bakgrunn sendte De Facto følgende henvendelse til Ptil 16. okt. 2014:

Med bakgrunn i at det fra fagforeningshold hevdes at det det er en omfattende praksis i sektoren med innleie fra bemanningsselskaper til bedrifter uten tariffavtale, eller uten at det er inngått avtale med «tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder» (§ 14.12. 2 første punktum), ønsker jeg svar på følgende spørsmål:

1. *Hvor mange tilsyn gjennomførte Ptil i 2013 og i 1. halvår 2014 for å sjekke om bestemmelsene i AML §14.12.2 andre punktum etterleves?*
2. *Hvor mange pålegg eller enkeltvedtak ble gjort i saker som nevnt i pkt. 1?*

Etter noe tid fikk vi følgende svar fra Ptil ved sjefsingeniør Hans Spilde:

Vi har ikke hatt tilsyn direkte med etterlevelse av arbeidsmiljøloven § 14.12 (2) andre punktum. Derfor har vi heller ikke, om det hadde blitt resultatet av tilsynet, gitt pålegg eller fattet enkeltvedtak. Det har imidlertid vært et tema i mange tilsyn med blant annet risikoutsatte grupper (RUG), rammefaktorer og tidligere sosial dumping.

Vi har også hatt et fellestilsyn med Arbeidstilsynet nylig, rettet mot et utleieselskap. Temaet har i hovedsak vært HMS konsekvenser og vurderinger i forbindelse med innleie.

Vi har ikke inntrykk av at det er mye innleie i strid med avtaler internt i innleiebedriften, men vi hadde en sak for tre til fire år siden der fagforeningen mente bedriften ikke hadde diskutert behovet først. Dette er løst nå. Vi har ikke hatt tilsvarende saker siden.

Det er uklart om Ptil henviser til den saken vi omtaler ovenfor (som ikke er 3-4 år gammel), og vi merker oss at det tidligere standpunktet om manglende påleggskompetanse ikke lenger påberopes. For øvrig bekreftes vårt inntrykk:

⁸ Ledelsen i Ptil har gjort oss oppmerksom på at bestemmelsen i § 14.2.2 kom inn i AML i 2013, og at deres svar i den omtalte saken ble gitt i oktober 2012. Men bestemmelsen om at unntak fra midlertidighetskravet ved innleie bare kan skje i tariffbundne bedrifter, og etter avtale med tillitsvalgte, er ikke ny. Om disse vilkårene er oppfylt, er objektive fakta som verken har skjønsmessige eller privatrettslige sider ved seg. Vår kritikk av at Ptil unnlot å følge opp saken står derfor ved lag.

Ptil foretar ingen kontroller av om innleiebestemmelsen i AML etterleves og de «har ikke inntrykk av» at det er noe problem.

Fra 1. januar 2013 ble EUs vikarbyrådirektiv innført i Norge. Direktivet legger på den ene siden til rette for at bemanningsselskapene skal ha «en naturlig plass» også i norsk arbeidsliv. Motposten var innføring av et såkalt likebehandlingsprinsipp, som skal sikre at arbeidstakerne i bemanningsselskapene har lønns- og arbeidsvilkår som om de var fast ansatt i innleiebedriften. Bestemmelsene om dette er tatt inn i AML §14.12, og der slås det også fast at de tillitsvalgte i innleiebedriften har innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkårene til de innleide. Det er viktig at de tillitsvalgte følger opp dette. Like lønns- og arbeidsvilkår kan motvirke at innleie brukes som en metode for å senke kostnadene, og innleiebedriften har såkalt solidaransvar. Det betyr at innleier må punge ut, dersom en innleid arbeidstaker ikke har fått sin rettmessige lønn i bemanningsselskapet. I praksis viser det seg at likebehandlingen undergraves ved at de ansatte i bemanningsselskapene lønnes på tariffavtalens minstesatser i innleiebedriften. Dette bør fagforeningene bekjempe.

I forbindelse med implementeringen av vikarbyrådirektivet kom det også inn en bestemmelse om at ledelsen jevnlig skal drøfte innleiebehovet med bedriftens egne tillitsvalgte. I AML § 14.12.3 heter det: «Arbeidsgiver skal minst én gang pr. år drøfte bruken av innleid arbeidskraft etter første og andre ledd, herunder praktiseringen av kravet om likebehandling, med de tillitsvalgte». Utgangspunktet for lovgivningen rundt innleie er at prinsippet om fast ansettelse ikke skal undergraves.

Innleiepraksisen i petroleumsnæringen er en utidig manøver for å kjøpe seg fleksibilitet og lavere kostnader på bekostning av arbeidstakernes stillingsvern og jobbtrygghet. Det er et paradoks at dette får skje i den næringen i landet hvor lønnsomheten er størst. I tillegg er det grunn til å tro at en betydelig innleie uriktig fremstilles som underentrepriser.

5.4 Innleie – oppsummering

- Hovedregelen er at innleie bare kan skje for å dekke opp egne ansattes midlertidige fravær eller til oppgaver som ligger utenfor det bedriften vanligvis gjør (§14.12.1 / §14.9)
- Unntak fra hovedregelen er kun lovlig i bedrifter med tariffavtale og etter egen avtale med de tillitsvalgte. Avtalen skal være midlertidig (§14.12.2).
- Behovet for innleie skal drøftes løpende, og minst en gang pr år, med de tillitsvalgte. Hovedregelen er at bedriftene skal bruke fast ansatte (AML § 14.12.3).
- Arbeidstilsynet / Ptil har en selvstendig plikt til å kontrollere at innleiebestemmelsene etterleves (§14.12.2 andre ledd).

- Innleide arbeidstakere skal minst ha samme lønns- og arbeidsvilkår som det de ville hatt dersom de var fast ansatt hos innleier for å innføre samme arbeid (§ 14.12 a.)
- De tillitsvalgte i innleiebedriften har rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene til de som leies inn (§14.12.b.)
- Innleiebedriften er solidarisk ansvarlig for at innleide arbeidstakere får det de har krav på (§14.12.c.).

5.5 Underentrepriser

Nok en måte å omgå regelverket på er å kalle innleie for entrepriser. Forskjellen er at en bedrift som har en (under)entrepriser har et selvstendig ansvar for å utføre det oppdraget man har påtatt seg. Entrepriserfirmaets arbeidstakere skal være under ledelse av folk fra egen bedrift. Men grensegangen mellom når noen arbeider under en innleiebedrifts, eller eventuelt under egen ledelse, kan være særdeles uklar. I Fafo-rapporten *Bemanningsbransjens gråsoner* beskrives dette slik (s. 101):

«Virksomheter som tidligere leide inn arbeidstakere, har da også satt bort driften til leverandører. Utad er det vanskelig å oppdage at organiseringen er en annen. De ansatte er de samme, og det er den samme arbeidsoppgavene som utføres, men organiseringen er en annen. Enkelte av disse endringene fremstår som å være et resultat av nøye overveielser og er utarbeidet av jurister.»

De SAFE-tillitsvalgte rapporterer om utstrakt overlapp mellom entrepriser og innleie. Når et firma som er inne på en entrepriser tidvis har redusert mannskapsbehov i sitt eget oppdrag, blir ledige mannskaper brukt inn i innleiebedriftens egen produksjon. Dette er en klart ulovlig praksis.

Bruk av underentrepriser kan noen ganger være godt begrunnet i oppdragets karakter. Det kreves en tilleggskompetanse som innleier eller hovedentreprenøren ikke har i egne rekker eller det er av begrenset og kortvarig karakter. Men underentrepriser er også en måte å fraskrive seg arbeidsgiveransvar på, og som prioriterer kortsiktig profitt fremfor stabilitet og faglig kvalitet. Erfaringsmessig betyr lange kontraktskjeder at forholdene blir stadig mer uoversiktlige og kritikkverdige dess lenger ned i kjeden man kommer. I siste instans kan arbeidstakerne være ansatt i et bemanningselskap. Det er i fagforeningenes interesse at arbeidstakerne er fast ansatt i entrepriser/leverandørbedriftene, og at det stilles krav om et minimum av egenproduksjon hos disse.

5.6 Arbeidstid

Arbeidsmiljøloven gir fagforeningene en forholdsvis sterk posisjon i forhold til å godkjenne avvik fra en avtalt, lovlig arbeidsplan. Det gjelder både i forhold til regler for gjennomsnittsberegning, overtidarbeid, søndagsarbeid og nattarbeid. I den såkalte rammeforskriften for petroleumsvirksomheten angis det hvilke bestemmelser som gjelder, og hvilke som ikke gjelder, for arbeid på

norsk sokkel. Rammene er videre, men mindre fleksible. Innenfor disse rammene har tariffavtalene egne paragrafer om arbeidstid. Petroleumslovgivningen gjelder også for kontraktører og leverandørbedrifter når de utfører arbeid på sokkelen. For alt arbeid på land gjelder AML.

I utgangspunktet skulle en tro at lov- og regelverket på arbeidstidsområdet både er tydelig og fleksibelt, og fagforeningene har en viktig rolle i forhold til å godkjenne avvik fra godkjente arbeidsplaner. Likevel kommer det mange rapporter fra tillitsvalgte om at arbeidsgiverne utviser en enorm kreativitet for å komme rundt lovens begrensninger og for å individualisere beslutningene om arbeidstid.

Det er særlig bedriftene innenfor konstruksjon og vedlikehold som presser ansatte til i noen perioder å stå lengre enn arbeidsplanen tilsier, for så i andre perioder kreve at de ansatte skal avspasere ekstratimer. Alt tar utgangspunkt i bedriftens behov for fleksibilitet.

Et området som tradisjonelt viser seg vanskelig å håndheve, og for tillitsvalgte å følge opp, er kontroll med overtidsarbeidet. Bedriftene utnytter at enkelte arbeidstakere i perioder ønsker å jobbe mer overtid enn det loven tillater. De tillitsvalgte kan på sin side ikke pålegge medlemmer å holde seg innenfor lovens rammer, og påpekninger skaper ofte irritasjon og motsetninger. Når bedriftene, som har plikt til å holde seg innenfor loven, bevisst anvender en ulovlig praksis, blir oppgaven for de tillitsvalgte vanskelig. Tilsynsmyndigheten (Ptil) griper sjelden inn på dette området på eget initiativ, selv om bedriftene er forpliktet til å oppbevare arbeidstidslister for alle ansatte (Rammeforskriftens §

Både AML og rammeforskriften har en generell yttergrense på maksimalt 200 overtidstimer pr 52 ukers periode. I Rammeforskriftens § 41 heter det: «Ved virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan arbeidsgiveren og arbeidstakernes tillitsvalgte inngå en skriftlig avtale om overtid på opptil 300 timer innenfor en periode på 52 uker for den enkelte arbeidstakeren». Dette er den absolutte yttergrensen, som bare er tillatt når det er inngått skriftlig avtale for hver enkelt arbeidstaker med fagforeningene. Tilsvarende bestemmelse finnes i AML § 10.6.(5) siste punktum. I alle deler av arbeidslivet synes det grovt mot dette uten at det får konsekvenser.

Loven og forskriften har også grenser for hvor lange perioder det kan gjennomsnittsbegregnes for. Ifølge Rammeforskriftens § 37 kan gjennomsnittsberegning gjennomføres for maksimalt 52 uker, og maksimalt tillatte timer innenfor en beregningsperiode er 12 timer i døgnet og 36 timer pr uke. I forskriften finnes det også bestemmelser om «Arbeidstidsordninger og oppholdsperioder (§ 38), om «Arbeidsfrie perioder» (§ 39), om «Oppholdsperioder (§ 42) og om «Nattarbeid» (§ 43), mm.

Grovt sagt kan en si at det ikke er loven (og tariffavtalene), men etterlevelsen, som er problemet når det gjelder arbeidstidsregulering. For å styrke lovens stilling er fagforeningene gitt en sterk rolle i håndtering og godkjenning av

avvik fra avtalt arbeidsplan, og dette er et av kjernepunktene i den norske arbeidslivsmodellen. Men forutsetningen for at den skal fungere, er at det skjer et tett og tillitsfullt samarbeid mellom bedrift og tillitsvalgte. Altfor ofte er det dessverre ikke tilfelle. Og dersom den blåblå regjeringens forslag til endringer av AML blir vedtatt i stortinget, vil fagforeningenes plass i systemet bli svekket – også på det formelle planet.

5.7 Kompetanseutvikling blant ansatte

Det er lett å oppsummere at den norske modellen er produktiv. Vi ligger helt i verdenstoppen når det gjelder verdiskaping (BNP pr innbygger) og lønninger, samtidig som eierne oppnår konkurransedyktig avkastning på kapitalen. Sysselsettingsandelen er blant de høyeste og arbeidsløsheten blant de laveste i verden. En måte å oppsummere suksesshistorien på er at vi gjør de riktige tingene, på riktig måte. I det internasjonale varebyttet produserer vi varer og tjenester som markedene er villige til å betale godt for, og vi produserer dem på en effektiv måte. Forutsetningen for dette er at vi har kompetente arbeidstakere som kan utnytte avansert teknologi på en smart måte. Det er dette som er produktivitet. Men både teknologi (utvikling og anvendelse) og effektiv organisering begynner og slutter med kunnskapsrike, kompetente arbeidstakere. Det krever et godt utdanningssystem og bedrifter som investerer i kompetanseutvikling hos sine ansatte. Samarbeid om systematisk kompetanseutvikling i bedriftene er et annet av kjernepunktene i den norske modellen.

I Hovedavtalen og i forskriftene for petroleumsnæringen står samarbeid om kompetanseutvikling helt sentralt. I Hovedavtalens samarbeidsdel (del B) § 18.1 heter det;

«Næringslivets Hovedorganisasjon og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund erkjenner den store betydning øket utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.»

I §18.2 om etter- og videreutdanning heter det:

«Alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet. For arbeid på sokkelen har kompetanse i tillegg en særskilt betydning i forhold til sikkerheten.»

I Rammeforskriftens § 12 og 13 tillegges bedriften et eksplisitt ansvar for at de ansatte har den nødvendige kompetanse til å utføre arbeidet på en forsvarlig måte, og at fagforeningene skal medvirke til dette. Bedriftene er pålagt å

etablere, følge opp og videreutvikle et styringssystem som sikrer etterlevelse av de kravene som stilles til helse-, miljø og sikkerhetslovgivningen (Rammeforskriftens §17). I utviklingen av dette systemet skal de tillitsvalgte trekkes med (§13).

Så langt om alle de utmerkede målsettingene. Den største trusselen mot intensjoner og bestemmelser i lov- og avtaleverkets opplegg for kompetanseutvikling er selskapenes økende bruk av innleie og underentreprenører. Hos bemanningsselskapene er arbeidstakerne inn og ut av ulike bedrifter, ofte på kortsiktige kontrakter, og ingen tar ansvar eller kostnader med å videreutvikle deres kompetanse. Hos underentreprenørene er oppdragene tidsbegrensede og arbeidspresset stort, og satsingen på etter- og videreutdanning blir deretter.

Men heller ikke hos mange av operatørene eller i de store, seriøse leverandørbedriftene etterlevs regelverket på en tilfredsstillende måte. De tillitsvalgte viser til at arbeidspres og krav om kortsiktige resultater gjør at langsiktig, systematisk samarbeid på området ofte blir neglisjert. Der hvor en tidligere hadde praksis for å gi alle ansatte aktuelle kurs og sertifikater, blir det nå vurdert hvem dette er helt nødvendig for. Kravene om kostnadskutt gjør at man prøver å redusere antallet som skal ta kursene. Og i noen selskaper kreves det nå at de ansatte tar kursene på fritiden og at de betaler kostnadene selv.

5.8 HMS

Det siste området vi skal se på er utviklingen innenfor samarbeid om helse-, miljø og sikkerhet.

I lov- og regelverket som regulerer aktiviteten på sokkelen spiller HMS-hensynene en helt sentral rolle, naturlig nok. Blant annet foreskrives en detaljert systematikk som alle bedrifter er pålagt å følge, som skal sikre at virksomheten foregår på en forsvarlig måte. Blant annet skal det foretas særskilte risikoanalyser før prosedyrer, bemanning, mv endres. Og ifølge Rammeforskriftens § 17 skal de tillitsvalgte involveres i utvikling og oppfølging av et tilfredsstillende styringssystem for HMS-arbeidet. Rammeforskriften slår også fast at operatørene er ansvarlig for at kontraktører og leverandører etterlever alle lovverkets krav til HMS-standarder og tiltak når de har oppdrag på sokkelen (§ 18).

Også på dette området er det grunn til å tro at regelverket brytes i betydelig omfang. Det gjelder særlig hos underleverandører og bemanningsselskaper. De tillitsvalgte blir ikke trukket med i risikovurderinger knyttet til innleie og underentrepriser. Det er høyst tvilsomt om slike vurderinger i det hele tatt blir gjort.

Hos operatørene har organiseringen av HMS-arbeidet blitt endret i løpet av de seneste årene. Tidligere hadde de fleste selskapene selvstendige avdelinger, utenfor selskapenes linjeorganisering, som arbeidet med helse-, miljø og sikkerhetsspørsmål. Disse er nå tatt inn i linjen i blant annet Statoil, og dermed

underlagt den øverste driftsledelsen. De tillitsvalgte i flere selskaper mener at verneombudsordningen fungerer stadig dårligere. Ressursene kuttes og den uavhengige stillingen forsøkes undergravd. HMS har tapt sin uavhengige posisjon og blir i stedet koplet til måloppnåelse i produksjonen.

Myndighetene har godkjent at offentlig kontroll fra Ptil kan erstattes av selskapenes internkontroll. I selskapene blir fokus rettet mot at den formelle dokumentasjonen overfor Ptil er i orden, og i mindre grad mot det praktiske sikkerhetsarbeidet på installasjonene. Omlegging til såkalt risikobasert tilsyn reduserer omfanget av kontrollene, og det jaktes hele tiden på muligheter for å forlenge tidsintervallene mellom servicer og vedlikeholdstanser.

Tradisjonelt har sikkerhetsarbeidet på sokkelen vært rettet inn mot etablering av såkalte systembaserte barrierer. Det skal lages organisatoriske, operasjonelle og tekniske systemer som skal hindre at det skjer ulykker eller uønskede hendelser, selv om det gjøres en menneskelig feil. I arbeidet med å utvikle og bestemme slike systembaserte barrierer har de tillitsvalgte hatt en viktig rolle. I dag rapporteres det om at barrierer endres uten at de ansattes representanter har vært involvert. De blir bare informert om at viktige beslutninger er tatt. Verneombudene mener at dette utgjør en risiko i seg selv. I takt med at viktige systemiske barrierer endres økes oppmerksomheten mot individuelle vernetiltak. Fokus rettes mot vernesko, briller og hjelmbruk.

De tillitsvalgte har hele veien protestert mot denne utviklingen, men uten å bli hørt. I dag synes det å være viktigere for selskapene at HMS-hensyn ikke blir sand i produksjonsmaskineriet enn å samarbeide med de tillitsvalgte om forsvarlige standarder og praksis, De tillitsvalgte på sin side mener at dette har ført til et økende antall ulykker og nestenulykker de seneste årene.

Et annet område som de tillitsvalgte og verneombudene peker på som risikofaktor er bruken av engelsk språk. Det finnes både en forskrift fra myndighetene og bestemmelser i selskapenes sikkerhetssystemer som slår fast at alt som angår sikkerhet skal foreligge på norsk. Likevel synes det mot dette i økende grad. Underlaget for ulike operasjoner produseres på engelsk, og i noen tilfeller rapporteres det om at diskusjoner i tilknytning til dem foregår på engelsk. Dette mener de tillitsvalgte fører til uklarheter, unødige misforståelser og forbisnacking, som kan få fatale følger.

Dette er delrapport II i et utredningsprosjekt som Roar Eilertsen i De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte utførte for SAFE høsten 2014.

Spørsmål i tilknytning til rapporten kan rettes til

Hilde-Marit Rysst, forbundsleder i SAFE
tlf 51 39 84 00

Roy Aleksandersen, nestleder i SAFE
tlf 51 39 84 02

Roar Eilertsen, De Facto
tlf 90 85 55 18