

Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

SAFE Verneombudskonferanse

23. september 2014

Tone Guldbrandsen



PETROLEUMSTILSYNET

- Etablert i 1972 som en del av Oljedirektoratet
- Selvstendig etat fra 2004
- Myndighetsansvar for sikkerhet og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten
- Rapporterer til Arbeids- og sosialdepartementet
- Cirka 170 ansatte



Særtrekk ved den norske myndighetstilnærmingen

- Bevisstgjøring av selskapenes ansvar
- Trepertssamarbeid
- Tillit og åpenhet



Hvorfor er Ptil opptatt av arbeidstakermedvirkning?

- Bruk av arbeidstakernes kompetanse
- Arbeidstakerne skal ha innflytelse på egen arbeidssituasjon
- Ressurs som ikke er fullt utnyttet
- Tror det styrker HMS



Sektoroppgave - metode

- Intervju med medlemmer fra arbeidsmiljøutvalg (amu) og verneombud fra
 - to operatørselskap
 - to entreprenørselskap
 - to underleverandørselskap
- Samtale/intervju med fagforeningsrepresentant fra
 - IE
 - SAFE
 - Fellesforbundet



Hensikt med intervjuene

- Få innsikt i hvordan arbeidstakermedvirkning, gjennom arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste, er tilrettelagt med hensyn til oppgaver, roller og ansvar, tidsbruk og kompetanse.
- Gi informasjonsgrunnlag for revisjon om medvirkning i petroleumsvirksomheten fra høsten 2014.
- Felles oppsummering til de selskapene som deltar i intervju – evt observasjoner som kun er relevant for et spesifikt selskap, vil bli omtalt i brevet til aktuelt selskap.



Tema i intervju med selskapene

- Valg av verneombud og arbeidsmiljøutvalg
- Organisering av bedriftens HMS- og vernearbeid herunder oppgaver, roller og ansvar
- Samordning av vernearbeidet i en kontraktkjede, inkl BHT
- Planer for vernearbeidet
- Hvilke type saker som inngår
- Tidsbruk til vernearbeidet
- Opplæring av verneombud, arbeidsmiljøutvalg og ledere



Sammendrag 1/2

- Amu er i stor grad informasjonsorgan og til dels sandpåstrøingsorgan
- Verneombudene jobber mest i den skarpe enden – ser til verneutstyr, går vernerunder, tar i mot nye på innretningene – lite involvert i hms-styring
- Operatørs bedrifts-amu hadde ingen rolle i samordning av hms- og vernearbeidet i kontraktskjeden.
- K-/Feltamu samordner hms knyttet til enkeltaktiviteter på innretning/felt, men har ikke kontakt med leverandørens hms-avdeling eller amu
- HMS- og vernearbeidet er profesjonalisert - HMS styres mest av HMS-avdelinger, uten særlig prosess med amu og vo/hvo



Sammendrag 2/2

- Ingen kjente til samarbeid mellom de ulike selskapenes BHT eller tilsvarende personale.
- Noen K/H/VO har frikjøpt tid til vernearbeid, de fleste ikke. Ulik grad av tid brukt på vernearbeid, sier de får den tida de trenger
- Svært få hadde opplæring ut over 40-timerskurset. To KHVO hadde opplæring ut over 40-timers-kurset (noen +-20 år siden), ett selskap hadde amu-medlemmer uten hms-opplæring, få hadde regelverksopplæring
- Opplevelse av rolleblanding: «verneorganisasjon som arena for fagforeningskamp».

HVILKEN BETYDNING HAR DETTE FOR HMS OG DEMOKRATIET PÅ ARBEIDSPLASSEN?



Observasjoner

Valg/utpeking til amu

- Det er ulik praksis mht til valg og utpeking til amu. Fra arbeidsgiversiden sitter representantene gjerne i flere perioder uten «valg». Fra arbeidstakersiden skjer det samme i noen selskap, andre arrangerer valg etter aml.
- Det er vanlig at arbeidstaker-representantene er utpekt av fagforeningene.
- Felt-amu i ett operatørselskap hadde ikke representanter fra arbeidsgiversiden fra entreprenørene, kun fra arbeidstakersiden.
- Ett entreprenør-amu hadde ikke representanter som ivaretar offshoresiden av arbeidsstokken



Observasjoner

Valg av verneombud (vo)

- Ulik praksis med valg av vo: valg eller utpeking fra fagforeningen (ihht aml), valg i forbindelse med prosjekt.
- Flere selskap sier det er vanskelig å få valgt vo.
- Ett selskap hadde vo i verneområdene i landbasert virksomhet men ikke noen som representerte offshore (vel 1/3 av arbeidsstokken).
- Ikke alle har valgt stedfortredere til voene.



Observasjoner

Organisering av HMS- og vernearbeidet

- Alle amu har minimum fire møter pr år, noen har evt ekstraordinære møter ved behov.
- Varighet 2 – 3 timer.
- Alle amu har dagsorden og sender/legger ut saksunderlag en – to uker før møtet. Referat legges ut, noen bare til medlemmene i amu.
- Amu-agenda besto i stor grad av faste punkt med informasjon og statistikk, men med mulighet for å melde inn saker.
- Er saksorientert og i mindre grad styrings-/proessorientert.
- Noen selskap hadde flere utvalg der HMS ble diskutert, også uten valg og «representasjon».
- Operatørselskapene har selskaps-amu og felt/K-amu + lokale samarbeidsutvalg.
- HMS-planer blir utarbeidet av HMS-avdelingen med liten involvering av amu eller verneombudene.
- Verneombudene har til en viss grad uformell kontakt med hms-avdelingen

STRATEGI: LØSE SAKENE PÅ LAVEST MULIG NIVÅ



Observasjoner

Samordning av hms- og vernearbeid i kontraktkjede

- Ingen kontakt mellom amu-ene om styring av hms i kontraktkjeden.
- Hver innretning har sitt system med hms-møter, vo-møter, vernerunder, vernetjeneste osv der «alle» om bord deltar.
- K-/Feltamu koordinerer hms-arbeidet knyttet til aktivitetene om bord.
- Lite/ingen kjennskap til samarbeid mellom de ulike aktørenes BHT om relevante HMS-utfordringer i kontraktsforholdet.
- KHVO i ulike selskap har ikke/lite kontakt knyttet til kontraktsforholdet. Flere sitter imidlertid i KHVO-forum.
- Lite/ingen kommunikasjon fra entreprenørs verneombud offshore til eget amu, men til en viss grad kontakt med eget HVO.
- Selskapene gir ikke/får ikke/spør ikke etter resultat fra evt kartlegginger på tvers av arbeidstakergrupper på en innretning.
- Ikke alle entreprenører eller underleverandører har egne vo om bord. Da er de underlagt operatør eller hovedentreprenørs vo.



Observasjoner

Planer og tidsbruk

- Det er ikke vanlig med planer for vernearbeidet, ut over plan for amu-møter, vernerunder, hms-møter – ikke planer på tema.
- Ett HVO hadde imidlertid satt i gang arbeid med å lage plan.
- Temabaserte kampanjer gjennomføres, etter initiativ fra HMS-avd.
- Noen K/H/VO har frikjøpt tid til vernearbeidet, de fleste ikke. Vanskelig å få inntrykk av hvor mye tid som brukes på vernearbeidet, en mente ca 10 timer, en annen ca 20 timer på tur. Avhengig av person.
- Alle sier vo får den tida de trenger.



Observasjoner

Tema for amusaker og vernearbeidet

- Amu: informasjon om statistikk, sykefravær, utbyggingssaker, omorganisering, evt saker som kommer opp. Ingen svarte at de var pådriver i det systematiske hms-arbeidet, eller at de hadde ansvar for hms-plan. De fikk imidlertid hms-plan til godkjenning.
- VO: vernerunder, støy, mobbing, involveres ved evt unntaksbehandling (nattarbeid, lugardeling), verneutstyr, akan, granskinger. Ingen beskrev at de hadde noen rolle i det systematiske hms-arbeidet eller sa at de deltok i utvikling av bedriftens hms-system.



Observasjoner

Opplæring

- Nesten alle rapporterte at de hadde gjennomgått 40-timerskurset.
- For noen var det +/-20 år siden.
- Noen hadde også tilleggskurs som for eksempel vernelederskole, kurs på Arbeidsmiljøsentret ,ulike faglig relaterte kurs.
- Få/ingen hadde regelverksopplæring.
- Amu-leder i ett selskap hadde ikke opplæring knyttet til rollen som leder/medlem i amu, heller ikke de andre amu-medlemmene fra arbeidsgiversiden i selskapet.



Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning

- Kjenner SAFE igjen bildet Ptil skisserer?
- Eksempler på beste praksis?

Hvordan kan fagforeningene bidra til å støtte og styrke vernetjenesten?



www.ptil.no

