



Norsk Oljemuseum
Årbok 2017





Sikkerheten utfordres

AV TRUDE MELAND

«Dobling av uønskede hendelser» – «Frykter at sparing truer sikkerheten» – «Innsparinger, effektivisering og nedbemanning i norsk olje- og gassindustri utfordrer sikkerheten på norsk sokkel, mener fagforeningene.» Overskriftene er hentet fra Stavanger Aftenblad i 2015 og avisen sparte ikke på skremmebildene.

Mediedekningen indikerte at det burde stilles spørsmål om sikkerheten på norsk sokkel ble ofret i nedgangstider. Det var ikke bare i media spørsmålene ble stilt, også kontrollorganer, fagforeninger og opinionen ga uttrykk for bekymring for sikkerhetsnivået.

Budskapet var at pengene rådde, sikkerheten ble ofret for inntjening og partssamarbeidet var under press. Sikkerhetssituasjonene innen norsk petroleumsvirksomhet var i 2015 og 2016 preget av flere alvorlige situasjoner og

andre sikkerhetsmessige utfordringer, slik det fremkommer i overskriftene over. Samtidig gjennomgikk næringen store endringsprosesser, omstillinger og kutt i arbeidsstokken.

På denne bakgrunn nedsatte arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie (H) en partssammensatt arbeidsgruppe, bestående av både myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, som blant annet skulle finne ut om det var sammenheng mellom de mange hendelsene og de store kostnadskuttene som var tatt i bransjen i kjølvannet av oljeprisfallet i 2014.

Jeg skal i denne artikkelen se på de betraktninger gruppen gjorde seg om sikkerhetsnivået i norsk petroleumsindustri og de tilrådingene de kom med. Hovedvekten vil ligge på gruppens vurdering av partssystemet

Foto: A/S Norske Shell/NOM

og det presset det var satt under. Men først en kort gjennomgang av bakgrunn for endringene i sektoren og historien bak sikkerhetsregimet i Norge.

Oljeprisfall og kostnadsnitt

I 2014 opplevde Norge – og resten av verden – et kraftig fall i oljeprisene etter mange år med høye oljepriser. Rundt sankthanstider 2014 sto oljeprisen i nær 115 dollar fatet, men utover sommeren og høsten sank den dramatisk. I januar 2015 var prisen nede i 48 dollar, over en halvering fra et halvt år tidligere, før den året etter, i januar 2016 traff sitt laveste nivå på rundt 28 dollar fatet. Årsaken til det kraftige prisfallet er sammensatt, men noen indikatorer står frem.

Det ene er den såkalte skiferrevolusjon i USA. Ny teknologi gjorde det mulig å utvinne olje fra bergarter på en lønnsom måte, såkalt oljeskifer, og landets oljeproduksjon skøyt til værs. Denne

økningen av tilgang var medvirkende til det dramatiske oljeprisfallet.

Saudi Arabia, verdens største oljeprodusent, så med misnøye på situasjonen med mer olje inn på markedet og tok opp kampen. Landet sto ovenfor to muligheter. Det ene, som var benyttet flere ganger tidligere, var å trekke noe av sin egen olje fra markedet for å gjøre opp for tilbudsoverskuddet. Dette ville ført til økt oljepris. Men Saudi Arabia, sammen med oljekartellet OPEC, valgte det andre alternativet. De ville beholde sin del av markedet og lot oljeprisen falle.

Et tredje element var usikkerhet rundt Kinas økonomi. Kinas vekst hadde i mange år vært med på å drive prisen på olje opp. I 2014 bremsset landets økonomi opp og frykten for at Kinas vekst var over, preget markedet. Et siste sentralt element var at Irans olje igjen kom inn på markedet. Irans oljebransje hadde lenge vært rammet av harde sanksjoner på grunn av landets atomprogram, men disse ble gradvis fjernet i takt med at Iran innfridde sine forpliktelser i henhold til atomavtalen landet hadde inngått med verdens stormakter.

Flere parallelle hendelser førte altså til det kraftige fallet i oljeprisen. Konsekvensen var kostnadsreduksjon og nedbemanning i norsk oljenæring og det oppsto en bekymring for at kostnadsreduserende tiltak ville ha negativ virkning på sikkerhetsnivået i næringen.



Foto: A/S Norske Shell/NOM

Selv om de store ulykkene ble unngått, har virksomheten ikke vært ulykkesfri. Flere alvorlige hendelser, både offshore og på landanleggene, ble rapportert inn. Petroleumsstilsynet (Ptil) gransket flere alvorlige hendelser, både i 2015 og i 2016. Hendelsene innbefattet både branner, brønnkontrollhendelser, gasslekkasjer og personskader. Hydrokarbonlekkasjer og brønnkontrollhendelser er hendelser med høy risiko for storulykker innen petroleumsvirksomheten. Storulykke er akutte hendelser som umiddelbart eller senere medfører flere alvorlige personskader og/eller tap av menneskeliv, alvorlig skade på miljøet og/eller tap av større økonomiske verdier.

Eksempelvis opplevde Statoil i løpet av få dager i oktober 2016 brann på Statfjord A og gasslekkasjer på henholdsvis Gullfaks- og Troll-feltet. Alle tre alvorlige ulykker med stort skadepotensiale.

Sektoren hadde vært igjennom store endringer og 50 000 arbeidsplasser forsvant på veldig kort tid. Det store spørsmålet som ble stilt var om effektivisering hadde gått ut over sikkerheten. Støtten til sikkerheten ved et veiskille og var det behov for å gjøre endringer i selve sikkerhetsregimet?

Det var på denne bakgrunn regjeringen i 2016 ønsket å finne ut om det var en sammenheng mellom hendelsene og de store kostnadskuttene i bransjen i kjølvannet av oljeprisfallet.

Partene i petroleumsvirksomheten, arbeidsgivere, arbeidstakere og myndighetene, ble invitert til å være med i en arbeidsgruppe som skulle se nærmere på status i petroleumsvirksomheten, ledet av professor Ole Andreas Engen ved Universitetet i Stavanger. Mandatet var å komme fram til et representativt og omforent bilde av status for helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og vurdere hva som skulle til for å opprettholde og forbedre sikkerhetsnivået.

Arbeidsgruppens rapport dannet grunnlaget for stortingsmelding nr. 12 (2017–2018) *Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten* som ble lagt på Norsk Oljemuseum av statsråd Anniken Hauglie 6. april 2018. Det er første gang på syv år det ble lagt fram en melding til Stortinget om HMS på norsk sokkel. Forrige meldingen kom i 2011 (St. meld. Nr. 29).¹ Den gang var temaet samfunnssikkerhet og sikkerhet i petroleumsnæringen var kun et av flere tema. Regjeringen ønsket denne gang en egen gjennomgang av sikkerheten i petroleumsnæringen.

Arbeidsminister Hauglie kontaktet Ole Andreas Engen med spørsmålet om han kunne lede et slikt utvalg. Engen er professor i samfunnssikkerhet, ansatt på Institutt for sikkerhet, økonomi og planlegging ved Universitetet i Stavanger. At Engen ble spurt var ikke tilfeldig. Han hadde, i tillegg til sin daglige jobb med forskning på



Draugen. Foto: A/S Norske Shell/NOM

samfunnssikkerhet, erfaring fra tilsvarende arbeid. I 2013 ledet han en nasjonal ekspertgruppe som så på status for HMS-regelverket i petroleumsnæringen. Mandatet den gang var å beskrive og gjennomgå HMS-systemet innenfor petroleumsvirksomheten med tanke på regelverk og tilsynsoppfølging. Ekspertgruppen skulle også vurdere hvordan systemet fungerte og drøfte mulige styrker og svakheter.²

Bakteppet den gang var en storulykke, ikke på norsk sokkel, men i Mexicogulfen. 20. april 2010 inntraff en ulykke som startet med en eksplosjon da gass fra brønnen strømmet ukontrollert ut på dekk på den BP-opererte innretningen Deepwater Horizon, på Macondofeltet. Eksplosjonen ble etterfulgt av brann. 11 personer omkom og mellom 15 og 20 personer ble skadet. Oljen strømmet ut i 87 dager før lekkasjen ble stoppet. I rapporten fra Bureau of Ocean Energy Management, Regulation and Enforcement, som etterforsket ulykken, het det at BPs beslutninger om å spare tid og penger uten å ta høyde for situasjoner og iverksette tiltak, var medvirkende årsak til utblåsningen i Macondo-brønnen.

I 2013 besto ekspertgruppen av forskere. Arbeidsgruppen fra 2016 var bredt sammensatt og gjenspeilte på mange måter partssystemet. Den besto av representanter fra myndighetene med Ptil og Oljedirektoratet (OD), arbeidstakerorganisasjonene Industri Energi, Safe, Norsk Sjøoffiserforbund, Lederne, NITO og Tekna.

Det var representanter fra både oljeselskapene og leverandørindustrien. Arbeidsgiverne var representert gjennom Norges rederiforbund, Norsk Industri og Norsk Olje og Gass.

En felles virkelighetsforståelse var avgjørende for gruppens evne til å besvare utfordringen, kartlegge en eventuell sammenheng mellom kostnadskutt i bransjen og endring i sikkerhetsnivået og for å kunne gi kvalifiserte råd for videre arbeid. Men å komme fram til en omforent forståelse viste seg å være en prosess i seg selv. I følge Ole Andreas Engen kom uenighetene for dagen allerede på første møte. Ulike meninger om tilstanden var forventet i en så bredt sammensatt gruppe.



Statsråd Anniken Hauglie og direktør i Petroleumstilsynet (t.v.) fikk omvisning på Norsk Oljemuseum av Finn E. Krogh (t.h) før stortingsmeldingen om sikkerhet på sokkelen ble lagt fram. Foto: Jan Richard Kjelstrup/ASD

Engen sammenligner sin rolle i arbeidsgruppen med riksmeklerens arbeid under lønnsforhandlingene. Lederen må snakke med partene hver for seg, kartlegge deres ståsted, og etter hvert sette gruppen sammen og forsøke å komme til en felles enighet om utgangspunkt.

Gjennom drøftinger, innlegg og nye måter å beskrive situasjoner og tilstander på, kom det fram en større enighet mellom partene enn utgangspunktet skulle tilsi. I et slikt fora var prosessen like viktig, om ikke viktigere, enn selve resultatet. Prosessen i seg selv virket bevisstgjørende for alle parter.

Tonen mellom partene var, ifølge Engen, god gjennom hele prosessen.



Professor Ole Andreas Engen presenterte rapporten om helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i Petroleumsvirksomheten på en pressekonferanse 29. september 2017. Foto: Jan Richard Kjeldsrup/ASD

Alle parter stilte seg bak dagens HMS-regime. Det bygger på funksjonsbaserte regler, ansvarliggjøring av aktørene og en risiko- og dialogbasert tilsynsordning. Fleksibiliteten som ligger innebygd i et slikt system kan gi rom for innovasjon og valg av gode løsninger. Alle parter var også enige i at arbeidstakermedvirkning og partssamarbeid var sentrale forutsetninger for en kontinuerlig forbedring av sikkerheten innen petroleumsvirksomheten. Men systemet er bygget på maktbalanse og tillit mellom partene og spørsmålet var om maktbalansen og tilliten var i samsvar med forventningene.

Selv om prosessen var god, hang noe av uenigheten ved da teksten skulle skrives. Gruppen var ikke unison i sin forståelse av situasjonen, eller i anbefalingene som ble gitt. Dette kommer særlig til uttrykk i de to siste kapitlene av rapporten. Men, som Engen vektlegger, var det ikke et poeng i seg selv å tvinge igjennom konsensus. Rapporten skulle fungere som innspill til en stortingsmelding, og særmerknader ble brukt for at alle syn skulle ivaretas.

Et diplomatisk og forsiktig språk viser at målet var å oppnå størst mulig konsensus. Uenigheter kan likevel leses både i særmerknadene, men også mellom linjene i hovedteksten. Dette kommer vi tilbake til.

Hva er partssamarbeid?

Sikkerhetsregimet innen petroleumsvirksomheten

bygger på «den norske modellen» – en samfunnsmodell med en sterk velferdsstat, et regulert arbeidsliv og et inngripende samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter. I petroleumsvirksomheten innebærer modellen partssamarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden i utvikling av lønns- og arbeidsvilkår, inklusive helse, miljø og sikkerhet. På nasjonalt nivå inkluderer dette ansvarlige departement og direktorat, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene, mens på lokalt nivå må de enkelte bedriftene, lokale fagforeningene, vernetjenesten og tilsynsmyndigheter involveres i partssamarbeidet. Partssamarbeidet innebærer et likeverdighetsprinsipp og er avhengig av gjensidig tillit, god kommunikasjon og gjensidig anerkjennelse av roller og ansvar.

Det norske HMS-regimet anvender funksjonelle prinsipper og bygger på internkontroll. Det vil si at selskapene har et selvstendig ansvar for å ivareta HMS-hensyn gjennom interne styringsformer og prosesser. Det blir stilt krav om risikoanalyse, fastsetting av risikoakseptkriterier, risikovurdering og risikoevaluering.

Ved å stille funksjonskrav blir aktørene gitt større mulighet til å kombinere teknologi, erfaring og kreativitet på en kostnadseffektiv måte. Funksjonskrav angir hvilke resultater som skal oppnås uten å beskrive hvordan aktørene

kommer fram til det endelige utfallet. En stor fleksibilitet i valg av metoder, fremgangsmåter og teknologiutvikling er dermed innebygd i systemet.

En vesentlig forutsetning for et funksjonsrettet regelverk, er et utstakt samarbeid mellom arbeidsgiverne, arbeidstakerne og myndighetene og at aktører har gjensidig tillit til hverandre.

Det funksjonelle regelverket for petroleumsvirksomheten innebærer at en rekke løsninger blir valgt lokalt, noe som fremhever nødvendigheten av at alle involverte parter får medvirke med sin lokalkunnskap om systemer, teknologi og arbeidsprosesser.

Og igjen – partssamarbeidet og medvirkning er sentrale element i dette regimet.

Medvirkning går som en rød tråd gjennom regelverket i petroleumsnæringen – og er en forutsetning for at både det lokale partssamarbeidet og trepartssamarbeidet skal fungere.

Tre-partssamarbeid er en betegnelse på samarbeidet mellom organisasjoner som representerer arbeidsgivere, arbeidstakere og staten. Tre-partssamarbeidet foregår på et sentralt plan i formelle fora.

To-partssamarbeid reflekterer partene i arbeidslivet – arbeidsgivere og arbeidstakere.

Samarbeidet foregår lokalt på arbeidsplasser og i organisasjoner og bygger på åpne prosesser og medvirkning i forholdet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Medvirkning har lange tradisjoner i norsk arbeidsliv. Det ble skrevet inn i hovedavtalen mellom partene i arbeidslivet allerede på 1930-tallet. I arbeidsmiljøloven fra 1977, som ble gjort gjeldende offshore i 1978, dekker flere paragrafer forhold som angår partssamarbeid og medvirkning.

Kontinuerlig forbedring

Sett i et oljehistorisk perspektiv har partssamarbeidet gått fra å være et motsetningsfylt pliktløp til å bli et strategisk samarbeid på flere viktige områder. Samarbeidet i petroleumsnæringen har på mange måter tvunget seg fram over tid. Partssamarbeidet og arbeidstakeres medvirkning i sikkerhetsarbeidet er flere ganger blitt utfordret.

I 1985 kom regelverksreformen hvor det ble stilt funksjonskrav som la vekt på aktørenes ansvar. Reformen hadde sitt utspring i erfaringene og konklusjonene fra granskningen etter Alexander L. Kielland-ulykken i 1980. Allerede i 1986, i forbindelse med denne store regelverksreformen, ble en samhandlingsarena for regelverksutvikling etablert, Ekstern referansegruppe for regelverk (ERR).



Foto: Aker BP/NOM

ERR kan ses på som starten av det som skulle bli det formaliserte partssamarbeidet mellom myndigheter, fagforeninger og næringens hovedorganisasjoner i petroleumsnæringen. Forumet ble videreført som Regelverksforum.

Etter regelverksreformen i 1985 skjedde en kontinuierlig forbedring av sikkerheten i petroleumssektoren. Men på slutten av

1990-tallet var den gjensidige anerkjennelsen mellom partene svekket og forholdet var ofte preget av konflikt.

Den positive trenden i risikonivået etter 1985 syntes å ha snudd. Det var tegn til at partene i petroleumsnæringen manglet felles utgangspunkt og en felles oppfatning av risikonivået i næringen, og at det ikke ble lagt tilstrekkelig vekt på partssamarbeid og medvirkning.

Nyskapingene Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet (RNNP) og Sikkerhetsforum ble til i kjølvannet av felles erkjennelsen av at noe måtte gjøres, og med ekstra påtrykk fra arbeidstakerne, ble de etablert i 2000.

RNNP er et instrument for å måle sikkerhet og risikonivå i petroleumsnæringen. Sikkerhetsforum er en samhandlingsarena for partene i næringen og myndighetene innen helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel og på land.

Gjennom arbeidet med RNNP etablerte Ptil et reelt grunnlag for dialog med partene omkring risikonivå og HMS-utfordringene i næringen.

Gjennom RNNP overvåkes utviklingen i petroleumsnæringen ved hjelp av en rekke indikatorer på sikkerhet og arbeidsmiljø.

Sikkerhetsforum ble opprettet for å initiere,

drøfte og følge opp aktuelle sikkerhets-, beredskaps- og arbeidsmiljøspørsmål. Forumet har utviklet seg til å bli en arena for gjensidig og strategisk informasjon og debatt. Her gis signaler, roller blir avklart og ansvar plassert. Sikkerhetsforum er arena for høring og oppfølging av en rekke sentrale prosjekter, herunder RNNP.

Forumet er også medspiller og høringsinstans for Stortingsmeldinger om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og vil få den kommende stortingsmeldingen om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten til høring. Arbeidsgruppen som ble satt ned for å utarbeide rapporten er forbløffende lik Sikkerhetsforum. Mange av deltakerne i Sikkerhetsforum var også medlemmer i arbeidsgruppen. Petroleumsvirksomheten er en liten verden der folk kjenner hverandre og det er tillit i systemet som er bygget opp over lang tid.

Hvordan var virkelighetsforståelsen i arbeidsgruppen?

Det overordnede formålet med RNNP var å måle effekter av sikkerhets- og arbeidsmiljøet over tid og overvåke både personrisiko og risiko for akutte utslipp for å oppnå et mer helhetlig bilde av ulykkesrisiko. Resultatene presenteres i årlige rapporter.

Den partssammensatte arbeidsgruppen ledet av Ole Andreas Engen, var enig i at resultatene fra

RNNP la et godt grunnlag for videre arbeid med sikkerhet og arbeidsmiljø.

De fleste indikatorer for storulykke og arbeidsmiljø pekte i perioden fra oppstart av RNNP i 2000 fram til 2014 i positiv retning. Men tallene for 2015 viste en svak negativ utvikling på flere områder. Storulykkeindikatoren pekte i negativ retning og analysen viste det høyeste antall hydrokarbonlekkasjer siden 2011 og reflekterer en økning i risikopotensialet.

For 2016 var storulykkeindikatoren fortsatt høyere enn i 2013 og 2014, men stabil sammenlignet med 2015. Samme periode (2015–2016) viste en positiv utvikling innen alvorlige personskader, men det ble samtidig rapportert om høyere jobbkrav og lavere jobbkontroll. Utviklingen innen psykososialt arbeidsmiljø og sikkerhetskultur var negativ.

Selv om partene var enige om at tallene fra RNNP var et godt utgangspunkt for å diskutere virkelighetsbildet innen virksomheten, var de ikke nødvendigvis enige om tolkningen av tallene som kom fram i analysen.

Partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning

Et velfungerende partssamarbeid er en grunnleggende premiss og avgjørende for at det norske HMS-regimet skal fungere. Det hadde i perioden 2015–2016 kommet tydelige signaler på at partssamarbeidet var under press,

men det var ulike oppfatninger om hvordan det var presset. Samarbeid er basert på tillit – og når en av partene opplevde at det ikke var som det skulle være, så sier det seg selv at det er noe som må tas på alvor. Arbeidstakersiden opplevde at deres medvirkning og stemme var svekket.

Partssamarbeid handler ikke alltid om å bli enige, heller ikke om alltid å få viljen sin, men det betyr at alle parter skal bli hørt og deres argumenter vurdert.

Arbeidsgruppen konkluderer i sin rapport med at tre-partssamarbeidet i hovedsak fungerte godt. De mente viktige problemstillinger fortsatt ble satt på dagsorden og drøftet mellom de tre partene, og at diskusjonene i hovedsak var preget av samarbeidsvilje og god tone.

Samtidig fremkom det av rapporten at samarbeidet var blitt utfordret. Partene møttes mer sporadisk utenfor tre-partsarenaene som Sikkerhetsforum og Regelverksforum enn tidligere, og samarbeidet ble ikke utnyttet til sitt fulle potensiale.

Som en konsekvens av omstrukturering og effektivisering syntes arbeidsgruppen å se at organisasjoner brukte mindre tid og ressurser til deltakelse i tre-partssamarbeidet. Arbeidsgruppen mente det både var behov og potensiale til en bedre utnyttelse av tre-partssamarbeidet og at

Ptil, som leder av samarbeidsarenaene, måtte være pådriver for økt innsats.

Utfordringene syntes å være større innen to-partssystemet, ute i bedriftene.

Arbeidstakermedvirkning er et viktig premiss for to-partssamarbeidet og innebærer at arbeidstakerne og deres representanter blir involvert i aktuelle prosesser rundt beslutninger,

og at arbeidstakersiden får komme med sine synspunkter og påvirke før beslutningene tas. Grunn tanken bak arbeidstakermedvirkning innen sikkerhet er nedfelt i arbeidsmiljøloven og bygger på at arbeidstaker gis mulighet til innflytelse på sin egen arbeidssituasjon.

Arbeidstakers har viktig kompetanse og erfaring som bidrar til grunnlaget for et godt HMS-arbeid.

Foto: A/S Norske Shell/NOM



Også petroleumsregelverket fremhever viktigheten av medvirkning og at det skal skje i alle faser av virksomheten og at arbeidstakernes innspill skal være en del av beslutningsgrunnlaget ved beslutninger som berører helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS). Arbeidsgiverne har plikt til å sikre at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter, samt at de får nødvendig tid til å ivareta sine oppgaver.

I rapporten fremkommer det at selskaper med godt samarbeidsklima, hvor reell arbeidstakermedvirkning fungerer, bidrar samarbeidet positivt til arbeidet med helse, miljø og sikkerhet. Arbeidstakerne har førstehåndskunnskap om arbeidsplassen og arbeidssituasjonene, de har kompetanse og erfaring, og gjennom det bidrar de til at ledelsen får et godt grunnlag for vanskelige beslutninger. Det framkommer også at ved å involvere ansatte i prosessene og gjennom det gir dem eierskap til beslutningene, tar det kortere tid å gjennomføre endringene.

Omfattende nedbemanning og omstilling har ikke vært problemfritt for partssystemet. Petroleumsvirksomheten har utviklet nye styrings- og organisasjonsformer for å tilpasse seg endrede rammebetingelser, med lavere oljepris og lavere inntjening.

I deler av sektoren hvor partssystemet har fungert dårlig – og arbeidstaker ikke blir involvert, eller involvert for seint – vil selskapenes grunnlag for viktige beslutninger være dårligere og endringsprosesser blir svakere forankret hos arbeidstakerne.

Ptils støttet opp under denne bekymringen for manglende medvirkning og forverret samarbeidsklima. I tilsynets hovedtema for 2017 «Trenden skal snus», var styrking av partssamarbeidet et viktig innsatsområde. Ptil har ansvar for å formulere betingelsene og føre tilsyn med at aktørene i petroleumsvirksomheten. De baserer sin virksomhet på at selskapenes evne til sikker drift henger sammen med godt samarbeid og tillit mellom ledelse og arbeidstakere.

Ptil er klar på at det er selskapenes ansvar å legge til rette for reell arbeidstakermedvirkning og sørge for at lovpålagte ordninger som arbeidsmiljøutvalg (AMU) og vernetjenesten blir brukt på en systematisk og konstruktiv måte.

Ptil gjennomførte i 2015 og 2016 flere tilsyn rettet nettopp mot partsamarbeid

og arbeidstakermedvirkning. Funnene knyttet til arbeidet til vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalgene var bekymringsfulle. Ptil var klare på at dårlig organisering og bruk av ansattes medvirkning var knyttet til omfattende omstillingsprosesser.

Tilsynene viste at skille mellom tillitsvalgte og vernetjenestens roller var dårlig definerte i flere selskap. Rolleforståelsen var uklar. Særlig i selskap som hadde gjennomgått store endringsprosesser var det tegn på at sterk medvirkning gjennom tillitsmannsapparatet gikk på bekostning av systematisk involvering av vernetjenesten. I tillegg hadde flere, både blant ledere og mellomledere i bedriftene og blant verneombudene dårlig forståelse av vernetjenestens rolle. Verneområder var enkelte steder uklare og muligheten for å få oversikt over potensielle risikoforhold var dermed vanskelig.

I AMU skal det være likevekt rundt bordet, med samme antall deltakere fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Ptil erfarte igjennom sine tilsyn at det ved flere anledninger var flere representanter fra arbeidsgiver- enn arbeidstakersiden. Dette er en faktor som er med å forskyve den viktige maktbalansen i partssystemet.

Direktør i Ptil, Anne Myhrvold utfordret oljenæringen til å ta grep for å forhindre at en ulykke inntraff. I sine uttalelser kommer det klart

fram at tilsynet mente at omstillingsprosessene medførte svekket oppmerksomhet på sikkerhet, og at respekten for partssamarbeidet var svekket. Hun ble bakket opp fra andre ansatte i Ptil. «Veldig mye bunnet i de veldig omfattende omstillingsprosessene. De skjer på land og i havet, endringene er komplekse og de skjer parallelt med en utvikling der selskapene har en endret retorikk», kunne Elisabeth Lootz i Petroleumstilsynet fortelle til Sysla i februar 2017.

Når ansatte i tilsynet fremhevet at selskapene hadde endret retorikk, må det forstås som de mener maktbalansen og tilliten i dialogen mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og myndighetene hadde forskjøvet seg.

Engens arbeidsgruppe trekker i sin rapport inn uttalelser fra Ptil og tilsynets fokus på at «Trenden må snus». Gruppen går likevel ikke nærmere inn i en analyse av tilsynets påstander.

Hard HR?

Arbeidstakermedvirkning er viktig i alle ledd innen petroleumsvirksomheten. Det er ikke bare medvirkning gjennom pålagte organer som AMU, vernetjenesten og tillitsmannsapparatet som er viktig, men også at medarbeidere lengre ned i systemet blir hørt.

Selv om arbeidstakermedvirkning kan være god på høyt nivå i et selskap, sikrer ikke det

at de som blir berørt av beslutningene blir hørt. Sentraliserte beslutninger kan hindre reell medvirkning for arbeidstakere. Stor avstand mellom hav- og landorganisasjonen, eksempelvis mellom vernetjenesten på den enkelte innretning og HMS-avdelingen og koordinerende hovedverneombud på land, gjør reell medvirkning vanskelig.

Det opplevde presset på topartssamarbeidet kan henge sammen med at næringen tilpasser seg endrete rammebetingelser, men også utviklingen i styrings- og organisasjonsformer, som kanskje innebærer at det i mindre grad legges vekt på reell medvirkning og samarbeid.

«Nye» ledelsesformer er hyppig omtalt i forbindelse med partsamarbeid og arbeidstakermedvirkning. Dette er et tema arbeidsgruppen i sin rapport ikke tar opp direkte, men problemstillingen kan finnes mellom linjene.

Fagforeninger og forskere omtaler dette som «hard HR» (Human Resources Management) og peker på individualisering av ansvar for blant annet HMS.

«Hard HR» en hierarkisk organisasjonsmodell som indikerer styring framfor ledelse. Dette ses opp mot «myk HR» hvor motivasjon, forpliktelse, ansvar og samarbeid mellom ansatte og ledelser, blir vektlagt.

«Hard HR» er en strategisk og produktorientert ledelsesstrategi med røtter i amerikansk ledelsesfilosofi som går inn for en ledelsesmodell som skyver partsforholdet til side. Personaldirektøren innlemmes i ledergruppen. Fra å være et redskap for å bedre de ansattes arbeidsvilkår, blir vedkommende i større grad agent for ledelsen mer enn for de ansatte. Flere røster hevder at partsforholdet ikke blir respektert i høy nok grad sammenlignet med den norske modellen. Den norske modellen krever arenaer for samhandling, samarbeid, involvering og innflytelse og har lover og regler som begrenser



arbeidsgivers makt og styringsrett. I en ren amerikansk HR-modell har ikke arbeidstakerne arenaer for å definere virksomhetsutvikling. Bedriftens mål settes uten innblanding fra tillitsvalgte, og defineres som ledelsens ansvar. Tillitsvalgte blir ikke involvert før etter beslutningen er tatt. Det handler om å skape oppslutning om allerede gitte mål.

Dette har også sammenheng med adferdsbasert sikkerhet som setter individet i fokus, på bekostning av systemet. Kollegaer blir oppfordret til å observere hverandre og rapportere til nærmeste leder om adferd eller handlingen som er i tråd med eller brudd med reglene.

Flere fagforeninger og forskningsinstitutt har advart mot «snikamerikanisering» av arbeidslivet.

«Same, same – but more»

Rapporten fra arbeidsgruppen er skrevet i et nøytralt og diplomatisk språk. Arbeidstakersidens meninger og innspill tas inn i teksten, men arbeidsgruppens samlede syn gjengis uten store ord. Noen kritiske synspunkt kommer likevel til uttrykk.

I avsnittet om utsatte yrkesgrupper står det å lese: «Arbeidsgruppen mener derfor at næringen må rette oppmerksomheten mot disse gruppene i det forebyggende arbeidet», underforstått at det finnes grupper innen petroleumsvirksomheten som har falt utenfor sikkerhetsregimets systemer.

Et annet sted står det at «Arbeidsgruppen vurderer dette som et felt der innsatsen bør intensiveres i tiden som kommer, og operatørene må følge opp topartssamarbeidet om HMS-arbeidet hos sine underleverandører.»

Arbeidsgruppen er ellers vag og diplomatisk i sin beskrivelse av situasjonen. «Næringen, i en



Foto: Fredrik Ringe

del tilfeller, har en viss tregghet i å ta i bruk ny teknologi som ville kunne bedre arbeidsmiljøet». Arbeidsgruppen er her forsiktig med å generalisere og demper kritikken gjennom å bruke begrep som «har en viss tregghet» istedenfor å si at selskapene ikke prioriterer arbeidsmiljøet høyt nok.

På det store spørsmålet om tiltak gjort på effektiviserings siden hadde gått ut over sikkerheten og om sikkerheten sto ved et veiskille som medførte behov for å gjøre endringer i selve sikkerhetsregimet, svarte arbeidsgruppen i sin rapport nei.

Arbeidsgruppens konklusjon er at helse, miljø og sikkerhetsregimet i Norge i hovedtrekk fungerte godt og at hovedinnretningen av regelverket er robust og bør videreføres. Sikkerhetsnivået har siden år 2000 hatt en positiv utvikling som viste at HMS-regime i hovedtrekk er velfungerende og derfor bør videreføres.

Sikkerhetsnivået er avhengig av at det til en hver tid å diskuteres og justeres og tilpasses nytt aktivitetsnivå og aktørbilde og ny teknologi. Partsamarbeid og medvirkning må derfor fortsatt stå høyt på dagsorden i petroleumsnæringen fremover. Kontinuerlig forbedring av HMS må, ifølge arbeidsgruppen, derfor fortsatt være en forutsetning – noe en skal strekke seg etter, lære av, ta i bruk ny kunnskap og ny teknologi.

Det utstrakte partssamarbeidet fremheves som kjennetegnet på HMS-regimet og arbeidsgruppen stiller seg bak bekymringen for at i den utfordrende perioden virksomheten har vært igjennom har satt samarbeidet under press.

To- og trepartssamarbeidet er en viktig bærebjelke som må styrkes og videreutvikles og respekten og tilliten for hverandres roller må pleies og forbedres. Petroleumsvirksomheten må vektlegge merverdien av partssamarbeidet.

Trepartsarenaene i petroleumsvirksomheten blir i rapporten sett på som i all hovedsak ansett å fungere som godt og blir anbefalt videreført. Det er, etter arbeidsgruppens mening, topartssamarbeidet som i en del tilfeller utfordres i større grad enn tidligere. Det fremkommer likevel ulike oppfatninger av om og i hvilken grad medvirkning og samarbeid i petroleumsvirksomheten er presset.

For å sikre og styrke partssamarbeidet anbefalte arbeidsgruppen at det skulle settes ned en ny partssammensatt gruppe for å samle inn, diskutere og sammenstille erfaring med sikte på læring og videre utvikling av partssamarbeidet. Særlig rolleforståelse og ansvar bør diskuteres videre, men også ulike styringssystemer med tanke på uroen rundt særlig Hard HR.

Sikkerhet er ferskvare. «God nok» er ikke tilstrekkelig når det gjelder sikkerhets-

og arbeidsmiljønivå – hverken innen petroleumsvirksomheten eller andre steder i arbeidslivet. Ambisjonen er at Norge skal være verdensledende innen HMS. Utviklingen innen sikkerhet offshore preger også utviklingen av sikkerhet i andre deler av norsk arbeidsliv. Derfor er det avgjørende for både petroleumsnæringen og Norge at målet «Best i verden» nås.

Noter

- 1 *Arbeidsdepartementet (2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. (meld. St. 29 2010–2011) Oslo, Arbeidsdepartementet 26.8.2011). <https://www.regjeringen.no/no/no/dokumenter/meld-st-29-20102011/id653071/sec1>*
- 2 *Tilsynsstrategi og HMS-regelverk i norsk petroleumsvirksomhet. Rapport avgitt av ekspertgruppe til Arbeidsdepartementet 27.8.2013 ifølge mandat av 31.10.2012.*