

- IRIS Energi
- IRIS Samfunnsforskning
- IRIS Biomiljø
- ULLRIGG Bore- og brønnsenter



Arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen og på store byggeplasser

Kjersti Melberg, Kari Anne Holte og Astrid Solberg (IRIS),
Mona Bråten og Rolf Andersen (Fafo)

RAPPORT - 2018/002



IRIS Samfunnsforskning



Prosjektnummer: 720 2130
Prosjektets tittel: Arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen og på store byggeplasser
Oppdragsgiver(e): Petroleumstilsynet (Ptil) og Arbeidstilsynet (AT)
ISBN: 978-82-490-0913-8
Gradering: Åpen

Stavanger, 15.05.2018

Kjersti Melberg
prosjektleder

Kåre Hansen
Kvalitetssikrer

Einar Leknes
Direktør
IRIS Samfunnsforskning

©Kopiering er kun tillatt etter avtale med IRIS eller oppdragsgiver.

Vår forskning er sertifisert etter et kvalitetssystem basert på NS-EN ISO 9001 og NS-EN ISO 14001:2004

Forord

Denne rapporten formidler funn fra prosjektet «Tilrettelegging for arbeidstaker-medvirkning i petroleumsnæringen og på store byggeplasser». Prosjektet er gjennomført som et integrert samarbeidsprosjekt mellom IRIS og Fafo, med IRIS som kontraktspartner og prosjektleder. Prosjektet er finansiert av Petroleumstilsynet og Arbeidstilsynet og gjennomført fra januar til november 2017. Vi takker tilsynene for oppdraget og for godt og konstruktivt samarbeid i prosjektperioden.

Vi er blitt tatt godt imot i bedriftene der vi har gjennomført intervjuer, og vi ønsker å rette en stor takk til kontaktpersoner og informanter for velvilje til å dele erfaringer og synspunkter med oss.

Rapporten innledes med et sammendrag med oversikt over funn og konklusjoner.

Stavanger, 26.4.2018

Kjersti Melberg
prosjektleder

Innholdsfortegnelse

FORORD	II
FIGURFORTEGNELSE	VII
TABELLFORTEGNELSE	VIII
SAMMENDRAG	9
1. INNLEDNING	16
2. BAKGRUNN OG UTFORDRINGER FOR ARBEIDSTAKER-MEDVIRKNING	18
2.1 Medvirkning i lov og forskriftene	18
2.2 Petroleumsnæringen	19
2.2.1 Bakgrunn og utfordringer	19
2.2.2 Petroleumstilsynets erfaringer	20
2.3 Bakgrunn og utfordringer på store byggeplasser	21
2.4 Avsluttende kommentarer	22
3. KUNNSKAP OM ARBEIDSTAKERMEDVIRKNING.....	23
3.1 Kunnskapsstatus i petroleumsnæringen	23
3.2 Kunnskapsstatus på store byggeplasser	24
3.3 Avsluttende kommentarer	25
4. DATA OG METODE.....	26
4.1 Data for petroleumsnæringen.....	26
4.1.1 Survey-materiale	26
4.1.2 Intervjumateriale.....	27
4.2 Data for byggenæringen.....	28
4.2.1 Kvalitative intervjuer	28
4.2.2 Kvantitative data	29
4.3 Styrker og svakheter ved datamaterialet	29
5. ARBEIDSTAKERMEDVIRKNING I PETROLEUMSNÆRINGEN	30
5.1 Verneombudsrollen.....	30
5.1.1 Hvem er verneombud og medlemmer i AMU?	30
5.1.2 Hvordan skjer utvelgelsen?	30
5.1.3 Rolleforståelse	31
5.1.4 Verneombuds oppgaver	32

5.1.5	Vernemøter	33
5.1.6	Verneombuds opplæring og kompetanse.....	33
5.1.7	Vernearbeid og tidsbruk.....	35
5.2	Arbeidet i AMU	36
5.2.1	Organisering og ledelse av AMU	36
5.3	Samarbeid og reell medvirkning.....	37
5.3.1	Prosessene i AMU.....	37
5.3.2	Reell medvirkning – nedenfra og utenfra	38
5.3.3	Hva viser RNNP-når det gjelder opplevelse av reell medvirkning?.....	39
5.4	Grenseflater.....	40
5.5	Omstilling og utvikling i arbeidslivet	41
5.5.1	Utfordringer i partsamarbeidet ved omstillinger.....	41
5.5.2	Ledelse, medvirkning og samarbeidsklima	42
5.6	Konklusjoner: arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen	42
6.	ARBEIDSTAKERMEDVIRKNING PÅ STORE BYGGEPLASSER.....	44
6.1	Aktører i et byggeprosjekt.....	44
6.2	Hva forteller Arbeidstilsynets tall?.....	45
6.3	HMS-ressurser i bedriftene	47
6.4	Verneombudsrollen i bygg.....	48
6.4.1	Hvordan velges verneombudene?	48
6.4.2	Hvem er verneombud for innleide arbeidstakere?	49
6.4.3	Språk og sikkerhetskultur er en stor utfordring	50
6.4.4	Tid på oppgavene	51
6.4.5	Bruk av stansingsretten	52
6.4.6	Ønsker om engasjerte verneombud	53
6.4.7	Arbeidsgivers vurdering av den jobben verneombudene gjør.....	54
6.4.8	Begrunnelser for ikke å ha valgt verneombud	54
6.5	Opplæring av nye verneombud	55
6.6	AMU og det enkelte byggeprosjekt	56
6.7	Involvering av verneombudene hos hovedentreprenør	57
6.8	Involvering av verneombud hos underentreprenør	60
6.9	Stiller kunder og oppdragsgivere krav om dokumentert HMS-arbeid?.....	61
6.10	Utenlandske arbeidstakere og arbeidstakermedvirkning på byggeplasser	62
6.11	Konklusjoner: arbeidstakermedvirkning i byggenæringen.....	62
7.	SAMMENLIGNING MELLOM PETROLEUMSNÆRINGEN OG BYGGENÆRINGEN	65
8.	KONKLUSJONER	67

9.	REFERANSER	69
10.	VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDER	72
11.	VEDLEGG 2: RNNP - ANALYSER.....	77

Figurfortegnelse

Figur 6-1: Aktører i utførelsesfasen av et byggeprosjekt.....	45
Figur 6-2: Hvordan verneombudene i bedriften vanligvis velges. Prosent. N=574.....	48
Figur 6-3: Grunner til at bedriften ikke har valgt verneombud. Flere svar mulig. Prosent. N=529.	54
Figur 6-4: Hvor ofte diskuteres saker i AMU som angår spesifikke byggeprosjekter Prosent. N=123	56
Figur 6-5: Involvering av verneombud i ulike aktiviteter i prosjekter hvor bedriften er hovedentreprenør. Prosent. N=312	58
Figur 6-6: Hvor ofte eller sjelden bedriftene har et verneombud til stede på bygge- plassen i de prosjektene der de er underentreprenør. Prosent. N= 500	61

Tabellfortegnelse

Tabell 4-1: Beskrivelse av gruppene	26
Tabell 4-2: Aktører og antall intervjuer i bygg.....	28
Tabell 6-1: Antall gjennomførte tilsyn i næringskategorien «oppføring av bygninger» 2014-2016	46
Tabell 6-2: Antall gjennomførte tilsyn hvor kontrollpunkt knyttet til vernetjenesten er kontrollert, og andel brudd på lovens bestemmelser	46
Tabell 6-3: HMS-ressurser i bedriftene etter antall ansatte. Prosent N=1103	47

Sammendrag

I rapporten presenteres funn fra prosjektet «Tilrettelegging for arbeidstaker-medvirkning i petroleumsvirksomhet og store byggeplasser». I prosjektet er forutsetninger for og utfordringer med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på bedriftsnivå og i kontraktskjeder utredet både innen petroleumsvirksomheten og på store byggeplasser i byggenæringen. Hensikten har vært å belyse oppgaver og roller for arbeidsmiljøutvalg (AMU) og vernetjenesten. Et overordnet mål har vært å undersøke nærmere om utviklingen i arbeidslivet svekker arbeidstakermedvirkning i de to næringene.

I prosjektet har det vært fokus på følgende hovedaktiviteter:

- Kunnskapsstatus og innhenting av erfaringer
- Undersøkelse i utvalgte virksomheter innenfor Arbeidstilsynets og Petroleumstilsynets tilsynsområder
- Identifisering av viktige forutsetninger for og utfordringer med velfungerende arbeidstakermedvirkning på bedriftsnivå

Analysene i rapporten er gjennomført på bakgrunn av to spørreundersøkelser og to intervjuundersøkelser. Vi har gjennomført intervjuer i tre bedrifter i petroleumsnæringen. Vi har i tillegg brukt tilgjengelige data fra spørreundersøkelsen RNNP (*Risikonivå Norsk Petroleumsvirksomhet*), gjennomført i 2015. I byggenæringen har vi gjennomført observasjoner og intervjuer med aktører tilknyttet tre store byggeprosjekter i Oslo-området. I tillegg har vi hatt tilgang til data fra en spørreundersøkelse gjennomført blant ledere i virksomheter innen byggenæringen.

Sammendraget oppsummerer funnene i rapporten. Prosjektets sentrale tema som blir gjennomgått under er: 1) Verneombudsrollen, 2) Arbeidet i AMU, 3) Samarbeid og reell medvirkning, 4) Grenseflater, og 5) Omstilling og utvikling i arbeidslivet.

1) Verneombudsrollen

a) Verneombuds bakgrunn og erfaring

Petroleumsnæringen

Analysen av petroleumssektoren konkluderer at verneombudene har ulike bakgrunn og erfaring, men at spesielt AMU-medlemmer er eldre, har mer erfaring og mer utdanning enn øvrige ansatte. Det bekreftes i intervjuene at de fleste som er verneombud i AMU, har relativt lang fartstid, både i bedriften og i AMU. Dette synes også å være et mer attraktivt verv enn som ordinære verneombud. Rollen som ordinært verneombud besettes i større grad av yngre og/eller relativt uerfarne ansatte som stiller til valg ved at kollegaer eller ledere overtaler dem, eller at de «pekes ut». Også verneombud til AMU velges blant kandidater som er valgt av sin fagforening (som de har rett til). Det bekreftes både i analysen av RNNP-data og intervjuene at det er relativt mange som har mer enn et verv. De vanligste kombinasjonene av verv er å være tillitsvalgt i fagforening, å være verneombud eller sitte i AMU. De vi intervjuet har ulike oppfatninger av graden

av rolleklarhet mellom tillitsvalgte og verneombud. Flere av de som selv har doble roller mener at de er bevisste på å skille mellom rollene. Derimot oppfatter arbeidsgiversiden og andre verneombud i AMU at det skjer en sammenblanding av roller.

Byggenæringen

I byggenæringen ble bedriftslederne spurt om hvordan verneombudene velges. 67 prosent svarer at verneombudene velges direkte av de ansatte, mens 20 prosent av de spurte svarer at ledelsen utpeker verneombud. I følge lederne er det ikke vanlig at fagforeningene utpeker verneombud i bedriftene. Sju prosent svarer at bas/arbeidsleder også er verneombud på byggeplassene. En slik dobbeltrolle hvor bas/arbeidsleder også er verneombud, kan gi krysspressituasjoner mellom hensynet til sikkerhet og helse og bedriftsøkonomiske hensyn knyttet til framdrift og økonomisk resultat. Ifølge bedriftslederne er det ikke vanlig med slike dobbeltroller. Den vanligste begrunnelsen for at bedriftene ikke har valgt verneombud, er at de har færre enn 10 ansatte, og at de derfor ikke er lovpålagt å ha verneombud. Intervjuene gir inntrykk av at verneombudene hos de store entreprenørene ofte har lang erfaring, og at de har vært verneombud på flere prosjekter tidligere, både hos nåværende arbeidsgiver og hos tidligere arbeidsgivere.

b) Verneombuds oppgaver

Petroleumsnæringen

Verneombudene forteller at de organiserer og deltar på vernemøter, er tilgjengelige for kontakt med ansatte og ledere, samt deltar i ulike arbeidsgrupper og prosjekter som er opprettet i forbindelse med omstillinger i bedriftene. Det går et tydelig skille mellom hovedverneombud og verneombud. Hovedverneombudene gir inntrykk av å være de mest motiverte og engasjerte, de har god oversikt over oppgaver og plikter, og de har et betydelig ansvar med stor arbeidsmengde. Verneombudene tar initiativ til det påkrevde antall møter og vernerunder, men de ser ikke på seg selv som proaktive. Selv om det var vanskelig å angi hvor mye tid de bruker, oppgir de fleste verneombud og hovedverneombud at de ikke har tilstrekkelig med tid til oppgavene.

De tre bedriftene vi undersøkte har god struktur for vernemøter. Møter og agenda blir planlagt og avviklet som avtalt. Det er oftest hovedverneombudet som forbereder og organiserer vernemøtene. Innkallinger og sakspapirer blir sendt ut som avtalt. Også leverandører og kontraktører involveres i operatørers vernemøter, men det er utfordrende å få kontinuitet i samarbeidet. Flere uttrykker at det går mer tid til verneoppgaver i dag enn for noen år tilbake, og at det generelt er blitt mer krevende å være verneombud. Tilbakemeldingen fra verneombud er at de ikke har tilstrekkelig tid til verneoppgaver. En årsak er at i tillegg til standard verneombudsoppgaver, er mange av dem involvert i prosjekter.

Byggenæringen

Verneombudene gjør verneoppgavene i tillegg til sine ordinære arbeidsoppgaver, og stort sett er det uproblematisk for dem å bruke den tiden de trenger på verneombudsoppgavene. Undersøkelsen blant bedriftslederne tegner et bilde av at verneombudene involveres i ulike HMS-aktiviteter i prosjekt der bedriftene er

hovedentreprenør, men at det er store variasjoner mellom bedriftene når det kommer til involvering av verneombudene. I spørreundersøkelsen er det også en ikke ubetydelig andel bedriftsledere som svarer at verneombudene aldri, sjelden eller bare av og til involveres i ulike HMS-aktiviteter, som sikker-jobb-analyse, risikovurderinger, vernerunder, fremdriftsmøter og planleggingsmøter i prosjektene.

Vernerunder er ifølge de fleste bedriftslederne den aktiviteten verneombudene involveres i når bedriften er hovedentreprenør. Intervjuene på de tre store byggeplassene bekrefter og utdypet det inntrykket som gis av bedriftslederne i spørreundersøkelsen. Verneombudene deltar i vernerunder og risikovurderinger av konkrete arbeidsoperasjoner men sier at de i liten grad involveres i planleggingsmøter og fremdriftsmøter i prosjektet. Det begrenser verneombudenes muligheter til å ta en proaktiv rolle i HMS-arbeidet i konkrete byggeprosjekter.

c) Verneombudenes opplæring og kompetanse

Petroleumsnæringen

Verneombudenes formelle kompetanse varierer. Analysene av RNNP-undersøkelsen viser at rundt 15 prosent av verneombudene og AMU-medlemmene offshore ikke har det obligatoriske 40-timerskurset. På landanleggene er andelen som ikke har kurs enda høyere. I intervjuene kommer det frem at verneombud har foreldet og manglende opplæring. Selv om de fleste har obligatoriske kurs, er det fare for at kunnskap og kompetanse kan bli foreldet, og at kurs for nye verneombud blir nedprioritert. Videre erfarer verneombud at de får færre muligheter til å delta på kurs og andre kompetansehevende aktiviteter nå enn før. Inntrykket fra bedriftene vi har intervjuet er at kurs og opplæring er lavere prioritert hos kontraktører og underleverandører enn i operatørselskaper.

Byggenæringen

I spørreundersøkelsen blant bedriftslederne i byggenæringen kommer det frem at nye verneombud som oftest får opplæring i regi av eksterne leverandører av HMS-opplæring. Hele 75 prosent av bedriftene svarer at de bruker ekstern kursleverandør. 14 prosent svarer at de gir nye verneombud bedriftsintern opplæring. Drøyt 60 prosent av bedriftslederne svarer at verneombudsopplæringen har et omfang på en uke eller mer, noe som tilsvarer det såkalte 40-timers kurset. Verneombudene på de tre store byggeplassene har fått opplæring gjennom bedriftsinterne 40-timers kurs. Flere av verneombudene har lang erfaring som verneombud fra tidligere prosjekter, og har gjennomgått opplæringen tidligere. Verneombudene gir uttrykk for at grunnopplæringen har vært god, men etterlyser samtidig tilbud om tilleggskurs for å holde fokuset på sikkerhet og HMS.

2) Arbeidet i AMU

Petroleumsnæringen

Når det gjelder saker som meldes inn til AMU, innkallinger og saksgang, viser undersøkelsen at dette preges av ryddighet og forutsigbarhet, uavhengig av om arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden leder AMU. Det er likevel flere aspekter ved

arbeidet i AMU som er bekymringsfullt. Til tross for at partene i bedriftene i utvalget har mål om et godt og konstruktivt samarbeid med god saksgang, beskrives en utvikling der AMU i større grad er blitt en arena for drøfting; enten av saker meldt inn av ledelsen, såkalte gjengangersaker som ofte er på AMU-agendaen og/eller «fagforeningspolitiske» tema. Videre er det en bekymring at det fattes relativt få beslutninger i AMU. I økende grad er omstilling i bedriftene blitt tema i AMU. I kontraktskjeder er leverandørene representert i koordinerende AMU-møter (K-AMU), slik loven pålegger dem. Verneombud fra leverandørsiden mener imidlertid at det er vanskelig å bidra inn og bli hørt i koordinerende AMU.

Byggenæringen

Når det gjelder byggenæringen er inntrykket fra intervjuene at AMU i liten grad er direkte involvert i det enkelte byggeprosjekt. Dette inntrykket bekreftes ved at verneombudene på de store byggeplassene generelt har lite kjennskap til AMU og hvilken rolle dette organet har i egen bedrift. Det at AMU later til å være et lite synlig organ ute på den enkelte byggeplass, betyr ikke nødvendigvis at saker som angår de enkelte byggeprosjekter ikke diskuteres i AMU. I spørreundersøkelsen svarer to tredjedeler av lederne i bedrifter hvor det var etablert AMU at saker som angår spesifikke byggeprosjekter alltid eller ofte diskuteres i AMU.

I byggenæringen er AMU først og fremst et organ hvor overordnede saker tilknyttet HMS blir behandlet, mens det praktiske HMS-arbeidet og avvikshåndteringen foregår ute på byggeplassene. AMU synes først og fremst å gripe inn dersom sikkerhetsavvikene i et byggeprosjekt blir store, eller dersom det avdekkes mangelfulle HMS-rutiner ute i prosjektene.

3) Samarbeid og reell medvirkning

Petroleumsnæringen

Inntrykket fra bedriftene i utvalget er at de over lang tid har gode erfaringer med samarbeidet i AMU, og at de ser viktigheten av utvalget som en arena for reell medvirkning. Bedriftene har ambisjoner om godt samarbeid, og AMU-leder og engasjerte nøkkelpersoner (som hovedverneombudet) bidrar gjerne til godt organiserte utvalg. Samtidig er det ulike forhold ved AMUs og vernetjenestens roller, oppgaver og møtekultur i bedriftene som svekker denne reelle medvirkningen. En utfordring er at AMU-møtene (og vernemøtene) mottar få innspill til saker fra ansatte. Dette kan skyldes at verneombud er for lite proaktive, men det kan også skyldes at ansatte selv tenker at saker de er opptatt av ikke er viktige nok eller passer inn på agendaen til AMU. Agendaen domineres derfor av saker som er meldt inn av ledelsen, eller gjengangersaker meldt inn av vernetjenesten. Disse er ikke nødvendigvis representative for bedriftens HMS-utfordringer. Samtidig er det en forutsetning for opplevelse av god medvirkning at sakene på agendaen oppleves aktuelle for ansatte og ledere ute i organisasjonen.

Saker som meldes inn til AMU er som regel svært godt forberedte, noe som kan forhindre en god og åpen diskusjon i AMU-møter. En uønsket konsekvens kan være at AMU først og fremst blir en informasjonsarena. AMU er også en arena for saker som angår omstilling i bedriftene. Dette er tema som engasjerer både verneombudene og

organisasjonen ellers, men dette bør ikke hindre at andre HMS-saker også blir diskutert i AMU. Videre bør medvirkning og partssamarbeid inkludere aktører fra hele kontraktsskjeder. Undersøkelsen viser imidlertid at det er utfordrende å få til tilstrekkelig involvering på tvers av ulike selskaper.

Byggenæringen

I byggenæringen er de viktigste forutsetningene for arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet at bedriften/arbeidsgiver følger lovreglene om valg av verneombud og etablering av AMU. Spørreundersøkelsen blant bedriftslederne viser at bedriftene stort sett har slike ordninger på plass der loven krever det. Bedriftslederne følger terskelkravene i arbeidsmiljøloven for når de plikter å velge verneombud og for når de må etablere AMU. En annen viktig forutsetning er at verneombudene gis nødvendig opplæring for å kunne medvirke i HMS-arbeidet. Aktiv arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet ute på byggeplassene forutsetter også at verneombudene er engasjerte og ønsker å påvirke i HMS-arbeidet. I spørreundersøkelsen ble bedriftslederne bedt om å vurdere påstanden om at «verneombudene gjør en god jobb». Svarene viser at verneombudsordningen har bred støtte blant bedriftslederne, men at det også er utfordringer for reell arbeidstakermedvirkning i byggenæringen.

På store byggeplasser er disse utfordringene knyttet til at det ofte er mange bedrifter inne på byggeplassen, men at ikke alle bedriftene har sine egne verneombud tilstede i prosjektet. Dessuten er det ofte lite samarbeid mellom verneombud på tvers av bedriftene. Verneombudene inviteres i liten grad til å dela i planleggings- og fremdriftsmøter, og gis få reelle muligheter til å påvirke strategiske beslutninger omkring HMS i store byggeprosjekter. AMU er et medvirkningsorgan som i liten grad er kjent for aktørene ute på byggeplassene. AMU er knyttet til den enkelte bedrift og er ofte lite involvert i HMS-spørsmål i det enkelte byggeprosjekt utover innhenting av statistikk for skader, sykefravær og resultater fra vernerunder. Ved omfattende avvik og svikt i HMS-rutiner ute på byggeplassene, har AMU likevel en rolle når det gjelder opplæring og oppfølging av HMS-ledere og verneombud ute i prosjektene.

4) Grenseflater

Petroleumsnæringen

Grensesnittet mellom verneombud, AMU og andre HMS-enheter (som bedriftshelsetjenesten) er ofte uklart i bedriftene i petroleumsnæringen. Overlapp mellom verneombudenes og HMS-enhetenes ansvar og oppgaver fører til overlapping mellom og uklarhet i verneombuds oppgaver og roller. Intensjonen kan ha vært god fra selskapenes side med store og profesjonelle HMS-avdelinger som tar ansvar for både innspill og agenda i AMU. Men i praksis har de tatt på seg oppgaver som bør tillegges verneombudrollen. Arbeidstakersiden opplever dette som en innblanding fra bedriftens side, noe som fører til at ledelsens agenda og synspunkter, representert ved HMS-ansatte, får en større plass i AMU enn ønskelig.

Byggenæringen

Generelt gir HMS-ledere og byggherrerrepresentanter i de tre byggeprosjektene uttrykk for at de ønsker seg engasjerte verneombud som følger opp sikkerheten ute på

byggeplassen og som rapporterer om avvik fortløpende. HMS-ledere og representanter for byggherre gir inntrykk av at de ønsker verneombudene skal bidra mer i HMS-arbeidet på eget initiativ enn det som er tilfellet. Ute på byggeplassene er det nærmest vanntette skott mellom byggherrens sikkerhets-, helse- og arbeidsmiljøarbeid (SHA) og det partsbaserte vernearbeidet som er knyttet til den enkelte virksomhet. Dette bidrar til at verneombudene i liten eller ingen grad blir involvert i byggherrenes planleggings- og fremdriftsmøter underveis i prosjektet. Verneombudene spiller en viktig rolle når det gjelder medvirkning i HMS-arbeidet på store byggeplasser, men deres medvirkning er først og fremst reaktiv. Det legges i liten grad til rette for arbeidstakermedvirkning på arenaer hvor det gis muligheter for en mer proaktiv rolle i HMS-arbeidet. I byggenæringen er AMU knyttet til den enkelte virksomhet og i liten grad direkte involvert i HMS-arbeidet på den enkelte byggeplass.

5) Omstilling og utvikling i arbeidslivet

Petroleumsnæringen

Undersøkelsen bekrefter at både tillitsvalgte og verneombud involveres i saker som gjelder omstillinger i bedriftene. Samtidig bidrar omstillingene i seg selv til at verneombudenes hverdag og arbeidsoppgaver er blitt mer krevende de siste årene, og at den reelle medvirkningen og partssamarbeidet blir utfordret. Selv om omstillinger er tema i AMU, kommer det frem det i undersøkelsen at viktig forarbeid og anbefalinger om f.eks. omorganisering og bemanning i utstrakt grad gjøres i prosjekt- og arbeidsgrupper i bedriftene. Faren er da at AMU ikke blir arenaen for de åpne diskusjonene om for eksempel organisasjonsendringer, nedbemanning og HMS-konsekvenser. Rapporten konkluderer med at partssamarbeidet i de tre bedriftene er blitt mer utfordrende, og at involvering ikke skjer like tidlig som før.

Byggenæringen

En utfordring når det gjelder arbeidstakermedvirkning i HMS ute på byggeplassene er at byggherreforskriften ikke inkluderer verneombudene i den enkelte bedrift. Sett fra verneombudenes ståsted er den største omstillingen og HMS-utfordringene knyttet til økt bruk av innleide og utenlandske arbeidstakere på byggeplassene. Dette gir utfordringer både når det gjelder språk og sikkerhetskultur, turn-over og kompetanse blant arbeidstakere inne på byggeplassene. I undersøkelsen er det flere eksempler på at hovedentreprenørens verneombud utfører verneombudsrollen uavhengig av om det er bedriftens egne ansatte, ansatte hos underentreprenør eller innleide arbeidstakere det gjelder. Samtidig har verneombudene lite kontakt med østeuropeiske arbeidstakere som kommer inn via bemanningsforetak.

Verneombudene ute på byggeplassene er i liten grad involvert i diskusjoner omkring omstilling mer generelt, men må ta tak i de konkrete HMS-utfordringene som følger av omstillingene. AMU er et samarbeidsorgan som er lite kjent for verneombudene på byggeplassene. Det er hovedtillitsvalgte fra fagforeningene og hovedverneombudene på konsernnivå som deltar i de overordnede diskusjonene omkring omstilling og utviklingstrekk i bransjen. Verneombud sentralt i bedriftene har et godt samarbeidsklima og god takhøyde for å diskutere spørsmål av mer strategisk karakter i AMU på konsernnivå. Verneombud og tillitsvalgte som deltar i AMU-møter på

konsernnivå hos de store entreprenørene er tillitsvalgte/verneombud på heltid, men de er i liten grad engasjert i konkrete HMS-utfordringer på den enkelte byggeplass.

Konklusjoner

Rapporten besvarer tre problemstillinger. En første problemstilling er: *Hvilke forhold er av betydning for god arbeidstakermedvirkning?* En konklusjon er at vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalgene fortsatt kan og bør spille en betydelig rolle for å sikre medvirkning i HMS-arbeidet i de to næringene. Forhold som er av betydning for god arbeidstakermedvirkning gjennom AMU, er at bedriften kombinerer etterlevelse av lover og regler om valg av verneombud og etablering av AMU med gode rutiner og praksis for opplæring, organisering og involvering av verneombud. Rapporten understreker betydningen av ryddighet i vernetjenestens og AMUs roller og oppgaver og en åpen og strukturert prosess for innmelding og behandling av saker. Verneombud trenger både kompetanse, tid og erfaring for å gjøre en god jobb. Det er også viktig med verneombud som jobber aktivt ut mot de ansatte, og som søker å involvere ansatte og bringe saker som angår dem oppover i systemet. Per i dag er det en utfordring at det bringes inn for få saker fra de ansatte. En tydelig og åpen ledelse av AMU, både fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er også viktig. Det er dessuten avgjørende for arbeidstakermedvirkningen at AMU er en møteplass hvor partene har åpne og konstruktive diskusjoner om viktige og aktuelle HMS-saker, og at saker ikke er ferdig drøftet eller avgjort på andre, uformelle arenaer før de tas opp i AMU. Rapporten viser at disse betingelsene for god arbeidstakermedvirkning ikke alltid er tilstede i bedriftene.

Den andre problemstillingen som rapporten svarer på er: *Er det forskjeller mellom petroleumsvirksomheten og store byggeplasser i byggenæringen med hensyn til bruk av AMU og verneapparatet?* Rapporten konkluderer at det er noen likheter, men flere forskjeller mellom petroleumsvirksomheten og byggeplasser med hensyn til bruk av AMU og verneapparatet. Mens hovedintrykket i petroleumsvirksomheten er at bedriftene som regel har det formelle i orden, med godt organiserte vernetjenester og arbeidsmiljøutvalg, er byggenæringen kjennetegnet av en stor andel små bedrifter som ikke er pålagt å ha valgte verneombud eller AMU etter arbeidsmiljøloven. Det er samtidig eksempler i begge næringene på at regelverket og bedriftsinterne prosedyrer blir utfordret når bedriftene er presset på tid og ressurser. Rapporten konkluderer med at tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i begge næringene blir svakere lengre ut i kontraktskjeden.

Det tredje spørsmålet rapporten fokuserer på er: *Hvordan påvirker det nye arbeidslivet arbeidstakermedvirkning?* En konklusjon i rapporten er at det er blitt et mer anstrengt samarbeidsklima i petroleumsnæringen, og at etablerte rutiner, arenaer og relasjoner for partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning utfordres. Også i byggenæringen har flere av faktorene som skaper press på HMS-standarder og arbeidsvilkår blitt forsterket de senere årene. Utstrakt bruk av utenlandsk arbeidskraft og omfattende bruk av innleie fra bemanningsforetak, er blant de faktorene som særlig har bidratt økt press på HMS-standarder i bransjen. Generelt legges det lite til rette for at de utenlandske arbeidstakerne skal delta i verneordningene eller HMS-arbeidet på byggeplassene.

1. Innledning

Denne rapporten formidler analyser og funn fra prosjektet «Tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen og på store byggeplasser». Det er forskningsinstituttene IRIS og Fafo som i samarbeid som har gjennomført prosjektet på oppdrag fra Petroleumstilsynet (Ptil) og Arbeidstilsynet (AT). Prosjektet har utredet forutsetninger for og utfordringer med tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på bedriftsnivå og i kontraktstjeder innen petroleumsnæringen og på store byggeplasser. Målet har vært å belyse ulike sider av arbeidsmiljøutvalg (AMU) og vernetjenesten. Nærmere bestemt besvares tre problemstillinger i rapporten: *Hvilke forhold er av betydning for god arbeidstakermedvirkning? Er det forskjeller mellom petroleumsvirksomheten og byggenæringen med hensyn til bruk av AMU og verneapparatet? Og: Hvordan påvirker utviklingen i arbeidslivet arbeidstakermedvirkning?* Et overordnet forhold å utrede nærmere har vært om utviklingen i arbeidslivet svekker arbeidstakermedvirkningen.

Prinsippet om å involvere arbeidstakere for å sikre en trygg arbeidsplass er forankret i lovverket og står sterkt i «den norske modellen» om arbeidstakermedvirkning. Målet med regelverkskrav til arbeidstakermedvirkning er å identifisere risiko, belyse risiko, bedre beslutningsgrunnlaget og å bedre forankringen. Hensikten er blant annet å bruke arbeidstakernes samlede kunnskap og erfaring for å sikre at saker blir tilstrekkelig belyst før det treffes beslutninger som angår helse, miljø og sikkerhet. Med reell mulighet til å påvirke HMS-saker menes at arbeidstakerne involveres så tidlig som mulig i beslutningsprosessen, slik at deres innspill utgjør en del av beslutningsgrunnlaget. Medbestemmelse fra arbeidstakerne har positiv betydning i endringsprosesser og generelt for å få effektive og omstillingsdyktige organisasjoner (Falkum 2011). Tidligere forskning viser at arbeidstakere sjelden motsetter seg omstruktureringer så lenge prosessen oppfattes som rettferdig og er gjennomført i henhold til prosedyrer og normer for ansattes medvirkning (Colman et al 2011). Det er imidlertid lite forskning på temaet som er spesifikk for petroleumsnæringen og byggenæringen. De to bransjene befinner seg i ulike kontekster, men begge har betydelige helse, miljø og sikkerhetskrav og et stort fokus på å oppnå tilfredsstillende HMS-resultater.

Både i byggebransjen og i petroleumsnæringen stilles ledere, ansatte og fagforeninger overfor krav om økt kostnadseffektivitet, omstillinger og nedbemanning. Slike prosesser har vist seg å ha negativ innvirkning både på det generelle arbeidsmiljøet (Irgens 2011, Jacobsen 2012, Melberg & Mikkelsen 2015), og på arbeidstakernes reelle medbestemmelse (Dyreborg 2011, Hasle et al 2017). Det er grunn til å spørre om utviklingen i petroleumsnæringen og byggenæringen har ført til press på arbeidstakermedvirkning i AMU og vernetjenesten. En uheldig konsekvens av et eventuelt svekket samarbeid kan være at selskapene får svakere grunnlag for viktige beslutninger, og i ytterste konsekvens øker helse- og skaderisikoen.

Inntrykket av et mer anstrengt partssamarbeid støttes av flere aktører i arbeidslivet, Arbeidstilsynet (AT) og Petroleumstilsynet (Ptil) inkludert. Tilsyn som Ptil har gjennomført de siste årene viser tegn til at partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning

er under press i flere selskap¹. Også en rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe som et forarbeid til HMS-meldingen i petroleumsvirksomheten², samt selve stortingsmeldingen (St.meld. 12, 2017-2018), indikerer at partssamarbeidet i petroleumsnæringen nå utfordres i større grad enn tidligere. Byggenæringen er blant de landbaserte næringene hvor utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet er størst. Selv om det til dels er snakk om kjente utfordringer, er noen av forholdene som skaper press på HMS-standarder og arbeidsvilkår forsterket de senere årene. Dette gjelder både byggenæringens omskiftelige natur, konkurransevilkårene og ikke minst bruk av innleid og utenlandsk arbeidskraft med ulik tilknytning til det norske arbeidsmarkedet. Dette gjør byggenæringen interessant for en studie av vernetjenesten og AMU, også i en sammenligning med petroleumsnæringen.

I de påfølgende delene av rapporten vil vi innledningsvis gjøre rede for lov- og regelverket om arbeidstakermedvirkning, samt beskrive utfordringer i de to bransjene. Vi gir så en kort oversikt over relevant kunnskap på feltet, før vi presenterer analyser av henholdsvis petroleumsnæringen og store byggeplasser i byggenæringen. Rapporten avsluttes med en kort sammenligning mellom de to bransjene, samt en overordnet konklusjon.

1 Utredningen fra Ptil kan finnes på <http://www.ptil.no/rapporter-og-seminarer/ny-utredning-om-arbeidstakermedvirkning-og-partssamarbeid-article12356-1048.html>

2 Rapporten fra utvalget er tilgjengelig på <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/helse-arbeidsmiljo-og-sikkerhet-i-petroleumsvirksomheten/id2573172/>

2. Bakgrunn og utfordringer for arbeidstakermedvirkning

I denne delen av rapporten gjennomgås først det norske lov- og regelverket om arbeidstakermedvirkning, inkl. petroleumsregelverket. Deretter beskrives utfordringer og erfaringer med arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen og byggenæringen.

2.1 Medvirkning i lov og forskriftene

Arbeidstakers medvirkning er fastsatt i grunnloven og avtalefestet i hovedavtalen. I arbeidsmiljølovens § 4-2, forankres kravet om tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter, og at de får nødvendig tid til å ivareta sine oppgaver. Videre er det også forankret i § 4-2 at under omstillingsprosesser som medfører endringer med betydning for arbeidstakeres arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven hjemler også krav til verneombud (kap 6), herunder verneombudets oppgaver, og arbeidsmiljøutvalg (AMU) (kap 7). For petroleum gjelder «påseplikten», forankret i rammeforskriften § 7 om ansvar.

Forskriftene knyttet til lovverket er ulike for de to sektorene. Bygge- og anleggsbransjen er underlagt «Forskrift om systematisk helse, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (interkontrollforskriften)», som skal sikre systematisk og dokumentert ivaretagelse av lovverket. Denne forskriften gjelder for de fleste landbaserte virksomheter. Spesifikt for bygge- og anleggsbransjen gjelder byggherreforskriften, som også er hjemlet i arbeidsmiljøloven og som gjelder for enhver arbeidsplass der det utføres midlertidig eller skiftende bygge- og anleggsarbeid. Forskriften klargjør blant annet roller og plikter til de ulike aktørene i arbeidsmiljøarbeidet.

For petroleumsindustrien og på enkelte landanlegg gjelder rammeforskriften. I Rammeforskriftens §13 er det beskrevet at «den ansvarlige skal sikre at arbeidstakerne og tillitsvalgte gis anledning til å medvirke i saker som har betydning for arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten», og hensikten med arbeidstakermedvirkning utdypes i veiledningen. Hovedbedriften er også etter Rammeforskriftens §8 ansvarlig for å samordne de enkelte virksomhetenes verne- og arbeidsmiljøarbeid. Etter Aktivitetsforskriften (§4) skal det opprettes koordinerende arbeidsmiljøutvalg (K-AMU) for hvert felt, eventuelt K-AMU som dekker flere felt. Dette gjelder felt som har felles ledelse og driftsorganisasjon, felles entreprenører og kontrakter, og der betydelige personellgrupper arbeider på flere av disse feltene. Både arbeidsgivere og arbeidstakere fra de ulike hovedaktivitetsområdene på et felt eller på en flyttbar innretning skal delta i K-AMU eller det felles, stedlige arbeidsmiljøutvalget. Det er ikke krav om koordinerende AMU på landanlegg.

2.2 Petroleumsnæringen

2.2.1 Bakgrunn og utfordringer

Det er et uttalt mål i petroleumpolitikken at forvaltningen av olje- og gassressursene skal skje innenfor forsvarlige rammer når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (St.meld. 28, 2010-2011). Det anses som en nødvendig forutsetning for langsiktig utvikling av petroleumsressursene at næringen håndterer sikkerhetsrisiko på en forsvarlig måte og driver kontinuerlig forbedring innen helse, miljø og sikkerhet. Tross lovverk og innarbeidede rutiner for medvirkning, er kunnskapsbehovet om arbeidsrelatert sikkerhet og konsekvensene av industriens kultur av stor betydning for både bedriftene i petroleumsnæringen og myndighetene (Tharaldsen 2011). Involvering av ansatte er et krav i alle faser av saker som angår sikkerhet og arbeidsmiljø i petroleumssektoren. Dette skal sikre at kunnskap og erfaring fra arbeidstakere blir fullt utnyttet³.

I henhold til lov og kollektive avtaler har ansatte i norsk petroleumsnæringen både rett og plikt til å bidra til å utvikle, gjennomføre og følge opp systematisk HMS-innsats i bransjen. Disse rettighetene og pliktene skal praktiseres både direkte av hver enkelt arbeidstaker (direkte medvirkning) og indirekte gjennom fagforeningsrepresentanter, verneombud og medlemmer av lovbestemte arbeidsmiljøutvalg i selskapene (indirekte medvirkning). I tillegg har petroleumssektoren utviklet et trepartssamarbeid (Sikkerhetsforum) hvor representanter fra arbeidsgivere, fagforeninger og myndigheter diskuterer mer generelle sikkerhetsspørsmål og deler kunnskap og erfaringer fra mange prosjekter og prosesser. Regelverksutvikling diskuteres først og fremst i Regelverksforum.

Myndighetene har krav til reell medvirkning (ref. rammeforskriften § 13). Det innebærer at de som er utsatt for risiko får delta i beslutninger om prosesser som de selv er utsatt for. I praksis betyr dette at arbeidstakerne blir inkludert i tide og har innflytelse på utfallet av prosessen. Flere fagforeninger er imidlertid bekymret for at selskaper begrenser arbeidstakermedvirkningen og kutter i verneombudsopplæringen. Det stilles spørsmål ved om ivaretagelsen av verneombuds og AMUs roller og oppgaver, og samarbeidet mot ledelse og fagforeningene, er spesielt krevende ved komplekse kontraktsforhold og samarbeid på installasjoner offshore og på landanlegg. Det å få bedre innsikt i bedriftenes vektlegging av lokal arbeidstakermedvirkning, og innsats som opplæring og involvering av verneombud og AMU-medlemmer i, er av betydning for arbeidsmiljøet, sikkerheten og omstillingsprosessenes utfall.

Resultatene fra de siste års RNNP (*Risikonivå Norsk Petroleumsvirksomhet*)-undersøkelser viser mange positive tendenser, men viser også en svak, systematisk negativ utvikling langs noen indikatorer (RNNP, 2016)⁴. Kartleggingen dokumenterer at offshoreansatte i større grad enn i tidligere undersøkelser synes at selskapene nedprioriterer HMS. De opplever også i økt grad å være presset til å arbeide på en måte

3 Se <http://www.ptil.no/rammeforskriften/category381.html> for flere detaljer.

4 Se <http://www.ptil.no/om-rnnp/category720.html> for mer informasjon om RNNP.

som truer sikkerheten, og at de i mindre grad selv kan påvirke HMS-situasjonen. Dette gjelder også holdninger til verneombudets rolle, da færre mener at innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen. Et samlet inntrykk er at næringen er inne i en periode med store endringer. Mer enn 7 av 10 ansatte har opplevd nedbemanning og oppsigelser på arbeidsplassen de siste årene (Ptil 2016, Hovedrapport sokkel)⁵. Ptil har påpekt at selskapene i næringen må ha fokus på sikkerhet og arbeidsmiljø og ikke nedprioritere arbeidstakermedvirkning i tider som preges av kostnadskutt.

2.2.2 Petroleumsstilsynets erfaringer

Ptil har gjennom sin oppfølging av petroleumsnæringen observert et økende antall tilfeller av mangelfull tilrettelegging for medvirkning (Ptil 2016). Tilsynet baserer sine konklusjoner på tilsynsaktiviteter, henvendelser som tilsynet har mottatt, samt intervjuer med koordinerende hovedverneombud, hovedverneombud og verneombud fra ulike selskap, samt med representanter fra fagforeninger i norsk petroleumsvirksomhet. Vi vil her gjøre en kort gjennomgang av tilsynets observasjoner og erfaringer som er dokumentert i tilsynsrapporter og annet offentlig tilgjengelig materiell (Ptil 2016, revisjonsrapporter 2017 m.v.).

Tilsynetsetats inntrykk er at de fleste bedrifter i petroleumsnæringen har formelle ordninger med vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg, men at det er betydelige forskjeller mellom bedrifter på graden av tilrettelegging for reell arbeidstakermedvirkning. De cirka 30 tilsynene i 2017 med arbeidstakermedvirkning i særskilt fokus, bekrefter at samarbeidet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere er under press i flere bedrifter. Mer konkret er det blitt observert at oppgave- og rolleforståelsen blant verneombud er svak, grenseflatene i arbeidet gjerne uavklarte, og at planlegging av verneoppgaver og tidsbruk er uklar. En av utfordringene som det pekes på er at involvering i saker som har betydning for HMS ikke skjer tidlig nok til at arbeidstakernes innspill blir en del av beslutningsgrunnlaget. Det meldes også om mangler i hvem som involveres og klarheter når det gjelder tid til disposisjon for vernearbeidsoppgavene.

Når det gjelder arbeidstakermedvirkning i kontraktskjedene, har Ptil avdekket flere tilfeller der tilrettelegging er svakere jo lengre ut i kontraktskjeden man kommer. Det sies at mangelfull samordning av verne- og arbeidsmiljøarbeidet går spesielt ut over entreprenørenes og underleverandørenes muligheter til å delta i det systematiske og forebyggende verne- og HMS-arbeidet. Ptil har også avdekket at leverandørers verneombud opplever at de har en svakere stilling enn operatørselskapenes verneombud. Andre forhold som Ptil har observert, er svakt informasjonsgrunnlag til saker som skal behandles i AMU. I tillegg kan det se ut til at mange verneombud og AMU-medlemmer ikke har opplæring som er oppdatert i samsvar med dagens teknologi og organisering (Ptil 2016). I noen bedrifter har HMS-avdelinger fått en størrelse og profesjonalisering som fortrenger vernearbeidet og -rollene. I andre selskap er det godt samarbeid mellom HMS-enhetene og verneombudene. Enkelte fagforeningsrepresentanter problematiserer at personalavdelinger/HR i selskapene har fått en viktig rolle i AMU som ledelsens representant med mer fokus på ledelse enn

5 <http://www.ptil.no/hovedrapport-sokkel/category1230.html>

HMS. Fra arbeidsgiversiden kommer det innspill om at det er vanskelig å skille mellom saker som skal håndteres i BU (bedriftsutvalg, der fagforeningene er representert) og saker som hører hjemme i AMU (der verneapparatet er representert). Fordi mange verneombud er medlemmer av en fagforening og i mange tilfeller også er fagforeningstillitsvalgte, er Ptil av den oppfatning at det kan oppleves som uklart om vedkommende opptrer som verneombud eller som fagforeningsrepresentant. Flere verneombud sier gjerne at de skiller mellom de to rollene.

Det gis også et inntrykk av at verneombudene i for liten grad deltar i det langsiktige, systematiske HMS-arbeidet, og at det generelt er fare for at arbeidstakere opplever lite gjennomslag for sine innspill. Det er Ptils hovedinntrykk at arbeidsmiljøutvalgene i petroleumsvirksomheten i større grad fungerer som en informasjonskanal fra ledelse til arbeidstakere enn som en drøftings- og behandlingsarena. Det stilles spørsmål ved om årsakene til verneombudstjenestens utfordringer, er ytre rammebetingelser som økonomi og kontraktsforhold. Også ledelseskunnskap og/ eller vilje til samarbeid og tilrettelegging, samt organisasjonskultur, fremholdes som andre faktorer med innvirkning på partssamarbeidet. Dette inkluderer globalt eierskap og kompliserte kontraktsforhold, samt språklige utfordringer.

I tilsynsrapporter påpekes det videre at det kan hende at verneombudene selv ikke har nok opplæring og innsikt i regelverk til å ha mulighet for å påvirke, eller at de ikke har eller blir gitt tilstrekkelig tid til å drive verneombudsarbeid. Det stilles spørsmål ved om verneombudsarbeidet har fått så lav status at man ikke får rekruttert de rette personene, eller at oppgavene er vanskelige eller lite motiverende å gjennomføre (Ptil 2016). Oppsummert har det som er tilgjengelig av nyere tilsynserfaringer på feltet identifisert mangel på tilstrekkelig involvering og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning. Erfaringene viser at medarbeideres oppfatninger, bekymringer, advarsler og rapportering om HMS-kritiske problemstillinger hverken tas alvorlig nok eller integreres i det systematiske HMS-arbeidet.

2.3 Bakgrunn og utfordringer på store byggeplasser

Byggenæringen er blant de landbaserte næringene hvor utfordringene knyttet til HMS er størst. Selv om det til dels er snakk om kjente problemer som går langt tilbake i tid, har noen av faktorene som skaper press på HMS-standarder og arbeidsvilkår blitt forsterket de senere årene. Byggenæringen er en skadeutsatt næring. I Arbeidstilsynets statistikk ligger bygge- og anleggsnæringen på topp når det gjelder arbeidsskader med dødelig utfall (Mostue et al 2015). I løpet av de siste sju årene har det i gjennomsnitt omkommet i overkant av ni personer per år innen bygg og anlegg (Mostue et al 2016: 8). Næringen ligger også godt over gjennomsnittet når det gjelder skader per yrkesaktive, med 12 rapporterte skader per 1 000 ansatte i 2015. Gjennomsnittet for alle norske yrkesaktive er 8,9 skader per 1 000 ansatte (op cit s. 9). Skadefrekvensen er høyest blant utenlandske arbeidstakere, og høyere for de yngste arbeidstakerne (under 25 år) enn for øvrige aldersgrupper. Fra Arbeidstilsynets side har mye av HMS-oppmerksomheten vært rettet mot fysiske arbeidsmiljøutfordringer og behovet for risikoreducerende tiltak med krav om sikring av risikofylte arbeidsoperasjoner.

Parallelt med et stadig sterkere kostnadspress og en økning i antall utenlandske arbeidstakere, har byggenæringen måttet forholde seg til endrede regelverk og HMS-krav. Flere av regelverksendringene har vært elementer i regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping som ble lansert og implementert i perioden 2006–2013. Blant de mest sentrale elementene var: krav om ID-kort for alle arbeidstakere på bygge- og anleggsplasser, et nytt register over bemanningsvirksomheter, innføring av solidaransvar for lønn i de allmengjorte områdene og visse endringer i lov om tariffavtaler (deler av tariffavtalen er allmenngjort i bygg). I 2010 ble byggherreforskriften revidert med økt vekt på ansvar, samarbeid og koordinering av HMS-arbeidet på bygge- og anleggsplasser. Byggherreforskriften omfatter imidlertid ikke verneombudsordningen. Nykamp og medforfattere (2011) peker på at byggherreforskriften bidrar til å flytte HMS-ansvaret fra arbeidsgiver over til byggherren, og skiller seg slik fra andre forskrifter til arbeidsmiljøloven.

Aktørbildet i byggenæringen er i dag svært sammensatt og kjennetegnes av komplekse arbeidsplasser av midlertidig karakter, det vil si at arbeidsplassene er tids- og prosjektbasert. De fleste større byggeprosjekter er organisert med en hovedentreprenør og et sett med underentreprenører. I tillegg er innleid arbeidskraft, ofte fra Øst-Europa, en vanlig bemanningsstrategi. Innsatsen må koordineres i tid og rom slik at det ikke oppstår farlige situasjoner, og slik at alle kan utføre sine arbeidsoppgaver på en effektiv måte. I byggherreforskriften er det krav om samordning av HMS-tiltakene på arbeidsplassene, men den sier altså ikke noe om verneombudenes rolle. Disse kommer først inn når prosjektet har startet og bemanningen er på plass. Kompleks prosjektorganisering fører til betydelige utfordringer når det gjelder sikkerhet, helse og arbeidsmiljø (SHA) (Nykamp et al 2011). Nykamp og medforfattere framholder at det formelle SHA-systemet, slik dette er nedfelt i arbeidsmiljølov og forskrifter, er basert på en for enkel oppfatning av hva som er de styrende interessekonflikter i den arbeidsvirkeligheten som preger byggevirksomheter.

Fafo har i tidligere prosjekter beskrevet hvordan bedriftenes HMS-arbeid profesjonaliseres og verneombudene marginaliseres (Bråten et al 2012, Bråten & Andersen 2015, 2017). Verneombudsrollen er under press mange steder. Årsaker til dette er blant annet at bedriftene i byggenæringen har bygget opp egne HMS-avdelinger og egne HMS-ansvarlige i prosjektene. I store og komplekse prosjekter velger byggherre ofte å etablere egne utbyggingsorganisasjoner hvor det leies inn prosjekterings- og prosjektledelse, som også har ansvaret for SHA-planer. Dette kan isolert være positivt for HMS-tilstanden, men det kan også medføre utfordringer for verneombudets uavhengige rolle. Regelverket og etterlevelse av dette gjennomgås senere i rapporten.

2.4 Avsluttende kommentarer

Tilsyn og erfaringer fra bransjene viser at det tross lovverket og etablerte rutiner og erfaringer med partssamarbeid, er utfordringer med reell medvirkning i petroleums- og i byggenæringen. Det er behov for å undersøke og dokumentere dette mer systematisk, og å knytte det opp mot bransjespesifikke karakteristika.

3. Kunnskap om arbeidstakermedvirkning

I dette kapitlet presenteres kort forskningsbasert kunnskap om arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen og byggenæringen.

3.1 Kunnskapsstatus i petroleumsnæringen

I faglitteraturen pekes det på at omstillinger kan påvirke sikkerheten i høypålitelighetsorganisasjoner som i petroleumsnæringen (Lofquist 2008). Åpenbare årsaker er at endringer tar oppmerksomhet, krever ressurser og tar fokus bort fra daglige oppgaver i organisasjonen. At omstillingsprosesser har betydning i alvorlige hendelser og storulykker på norsk sokkel og internasjonalt, er vist i flere granskninger og analyser (Grote 2008), eksempelvis av brønnkontrollhendelsen på Gullfaks C (2010), HC-lekkasjen på Gullfaks B (2010), og Macondo-ulykken (2010). Analysen av Gullfaks C-hendelsen viste nettopp at flere bakenforliggende årsaker til hendelsen var relatert til den organisatoriske konteksten for hendelsen (Austnes-Underhaug et al 2011).

Ivaretagelse av roller og oppgaver er krevende i komplekse omstillingsprosesser som i olje- og gassindustrien i senere tid (Melberg & Mikkelsen 2015). Rapporten fra ekspertutvalget som grunnlag til HMS-meldingen (2017) viser at arbeidstakerorganisasjonene får tilbakemeldinger om slitasje både på tillitsvalgtapparatet og vernetjenesten, at vernetjenesten ikke fungerer like godt alle steder og at det er vanskelig å rekruttere til verneombudsrollen. Også i forskningen på StatoilHydro-fusjonen ble det konkludert at alle former for lokale, partssammensatte samarbeidsformer er sårbare når interessekonflikter møtes i endringsprosesser (Colman et al 2011). Når kompleksiteten øker, blir det vanskelig å opprettholde den nødvendige tilliten i organisasjoner med høy risikoeksponering (Tharaldsen, Mearns & Knudsen 2010). Det hele påvirker ikke minst de ansattes opplevelse av sikkerhet og innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Forskning viser videre at kanalisering av ansattes innspill og synspunkter i egnede samarbeidsorganer har hatt positive effekter i store omstillinger i petroleumsindustrien (Karlsen & Lindøe 2006). I StatoilHydro-fusjonen hadde graden av felles problemløsning og samarbeid mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden en positiv effekt både på implementeringsprosessen og på opplevd grad av involvering (Falkum 2011). Formelle, samarbeidende organer alene gjorde imidlertid ingen forskjell. Den avgjørende faktoren var hvordan ledere, fagforeninger, vernetjenesten og ansatte aktivt samarbeidet og brukte systemet (ibid.). Et sentralt forhold ved en sikkerhetskultur er at graden av åpenhet og tilgang til informasjon indikerer om sikkerheten svekkes. Åpenhet krever at en rekke formelle og uformelle kanaler for kommunikasjon av slik informasjon eksisterer (Schein 1985, Antonsen 2009). Tallrike eksempler fra storulykker viser at informasjon som kunne ha forhindrede ulykkene var tilgjengelig men ikke ble kommunisert eller ikke behandlet korrekt. Kanalene for medvirkning er sannsynligvis spesielt viktige i tider med økonomisk press og organisatorisk uro.

Arbeidstakermedvirkning slik det er etablert gjennom to- og trepartssamarbeid i petroleumsnæringen, er en integrert del av HMS-arbeidet i norsk petroleumssektor

(Rosness & Forseth 2014). For å fungere i samsvar med dagens utforming, må regelverket imidlertid følges opp med effektiv identifisering og løsning av HMS-risiko på bedrifts- og arbeidsplassnivå. Innenfor sikkerhetsforskning legges det vekt på at ledelsens engasjement for involvering er en viktig faktor for sikkerheten til en organisasjon (Zohar 1980, 2003). Også tillit antas å være gunstig for sikkerhetsarbeidet (Conchie & Donald 2006), for å fremme rapportering av feil eller ulykker, og for å skape læring innad i organisasjonen (Reason 1997). Mulige årsaker og konsekvenser av svak arbeidstakermedvirkning er imidlertid ikke tilstrekkelig utredet i forskningen.

3.2 Kunnskapsstatus på store byggeplasser

Undersøkelser om HMS-utfordringer og tiltak i bygg, viser at det særlig er tre problemområder knyttet til verneombudenes arbeid. For det første gjør den økende bruken av underentrepriser det vanskeligere for både bedriftene og verneombudene å koordinere HMS-arbeidet på bygge- og anleggsplassene (Bråten et al 2012). For det andre er det godt dokumentert at den økte bruken av arbeidskraft fra Øst-Europa har medført utfordringer med språk og arbeidskultur, og dette har gjort HMS-arbeidet enda vanskeligere (Ødegård et al 2007, Andersen et al 2009, Bråten et al 2012, Bråten & Andersen 2015; Friberg & Haakestad, 2015; Kilskar et al 2017). For det tredje har mindre bedrifter svakere HMS-systemer og rutiner for oppfølging enn større bedrifter. De små har svakere HMS-opplæring av ledere og verneombud og mangler i mange tilfeller verneombud til tross for at dette er lovpålagt (Bråten et al 2008, Andersen et al 2009, Andersen & Bråten 2011, Bråten et al 2012, Bråten & Andersen 2017). Samtidig har vi i flere studier sett at verneombud og andre partsbaserte HMS-ressurser, som f.eks. AMU, har en positiv effekt på HMS-tilstanden i bedriftene i den forstand at ansatte og ledere i disse bedriftene rapporterer om bedre arbeidsmiljø enn bedrifter som ikke har disse ordningene på plass (se Bråten et al 2008, Andersen et al 2009).

I 2015 gjennomførte Fafo på oppdrag for LO et prosjekt om verneombudenes rolle i bygg og anlegg. Prosjektet, som var basert på en spørreundersøkelse blant verneombud og kvalitative intervjuer med ulike aktører i to store bygge- og anleggsprosjekter, la vekt på å drøfte hvordan ulike faktorer bidrar til å sette verneombudsordningen under press (Bråten & Andersen 2015). Hovedfunnene i denne undersøkelsen var at:

1. **Verneombudene var for lite involvert i planleggingen av prosjektene:** Både i undersøkelsen i fra 2015 og en tidligere undersøkelse i 2012 (Bråten et al. 2012) er verneombudene opptatt av at de blir for lite involvert i planleggingen av prosjektene. De kommer ofte inn først når prosjektene settes i gang, og mener at dette er uheldig når det gjelder å medvirke til god HMS og redusert risiko i ulike faser av prosjektet.
2. **Verneombudenes uavhengige rolle svekkes:** På spørsmål om hvordan de er blitt valgt til verneombud, oppga 57 prosent at de er valgt direkte av de ansatte, 11 prosent oppga at fagforeningen utpeker verneombud, mens hele 23 oppga at ledelsen utpeker verneombud. Det er først og fremst de store bedriftene som har en ordning med at fagforeningen utpeker verneombud. Blant de verneombudene som oppga at de er utpekt av ledelsen, er det en klar overvekt blant de minste bedriftene. Drøyt halvparten av verneombudene svarte at de har flere roller enn å

være verneombud. 25 prosent er i tillegg tillitsvalgte. Hele 37 prosent svarte at de også er bas/arbeidsleder, mens 4 prosent svarte at de er prosjektleder i tillegg til å ha rollen som verneombud. Særlig blir det påpekt at rollen som bas/verneombud kan være problematisk. En slik dobbeltrolle kan føre til krysspess mellom hensynet til sikkerhet og økonomiske hensyn og framdrift i prosjektet.

3. **Opplæringen er mangelfull og mange bruker forholdsvis lite tid på verneombudsrollen:** 78 prosent av verneombudene i undersøkelsen har gjennomført grunnkurs i arbeidsmiljø (40-timers kurs), men flere peker på at opplæringen i for liten grad er spisset mot utfordringene i bygg og anlegg. 52 prosent mener de trenger mer opplæring. 41 prosent svarte at de bruker mindre enn 2 timer på verneombudsoppgaven i løpet av en uke, mens kun 3 prosent oppga at de var verneombud på heltid. Nærmere 30 prosent svarte at tidsforbruket varierer mye. Et relevant spørsmål å stille er om mindre enn 2 timer i uka er tilstrekkelig, tatt i betraktning at bransjen har høy skaderisiko og over tid ligger høyt på statistikken over arbeidsdødsfall.
4. **Bedriftenes HMS-arbeid profesjonaliseres og verneombudene marginaliseres – rollen er under press:** De undersøkte bygge- og anleggsbedriftene har vært gjennom en profesjonalisering av HMS-arbeidet, med oppbygging av egne HMS-avdelinger og egne HMS-ansvarlige i prosjektene. I store og komplekse prosjekter valgte byggherre å etablere egne utbyggingsorganisasjoner hvor det leies inn prosjekterings- og prosjektledelse som også har ansvaret for SHA-planer og SHA-arbeidet. Dette kan isolert være positivt for HMS-arbeidet, men det kan også medføre utfordringer for verneombudet. Verneombudene kan, som Nykamp og medforfattere (2011) antyder, bli for tett koblet til et ledelsesstyrt HMS-system og dermed fjerne seg noe fra sin uavhengige rolle som ombud for de ansatte. Dette argumentet er i tråd med annen litteratur på området (Dyrborg 2006, Walters et al 2012, Walters & Wadsworth 2016, Hasle et al 2016).

Betydningen av at det blir lagt til rette for at verneombudene skal kunne delta og gjøre en god jobb på HMS-område i virksomhetene, blir også fremholdt i EU-studier som har tatt for seg arbeidstakermedvirkning i HMS (Walters et al 2012, Walters & Wadsworth 2016). Walters og medforfattere understreker at både de politiske rammene i form av lover og reguleringer, samt konteksten og hvordan det tilrettelegges for verneombudene i den enkelte virksomhet, er viktig for verneombudenes involvering og bidrag i det konkrete HMS-arbeidet (Walters et al 2012).

3.3 Avsluttende kommentarer

Ansatte har ofte informasjon og forslag om måter å forbedre helse, arbeidsmiljø og sikkerhet på (Dyne et al 2003), og «den norske modellen» for arbeidstakermedvirkning er godt utbygd. Likevel mangler systematisk og oppdatert kunnskap om hvordan ordningene for medvirkning fungerer, om årsakssammenhenger mellom systemer og rutiner for medvirkning, og om HMS. Gitt myndighetenes fokus på viktigheten av arbeidstakermedvirkning i forebyggende HMS-arbeid, er det behov for mer kunnskap om arbeidstakermedvirkning både i byggenæringen og petroleumssektoren.

4. Data og metode

4.1 Data for petroleumsnæringen

Til analyser av petroleumsnæringen har vi brukt to datakilder spørreundersøkelsen RNNP (*Risikonivå Norsk Petroleumsvirksomhet*) og et intervjumateriale som er samlet inn i forbindelse med prosjektet.

4.1.1 Survey-materiale

Datagrunnlaget vi har brukt er *RNNP-undersøkelsen* fra 2015. Spørreskjemaundersøkelsen gjennomføres annethvert år som en del av Petroleumstilsynets kartlegging og overvåking av risikonivået i petroleumsnæringen offshore og på landanlegg. Formålet med spørreskjemaundersøkelsen er å få et bilde av ansattes opplevde sikkerhet og arbeidsmiljø. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om demografiske forhold, arbeidsforhold, sikkerhet, arbeidsmiljø og helse. Det ble sendt ut til alle offshoreinnretninger og landanlegg, og distribuert til alle som var på jobb i en seks-ukersperiode høsten 2015. Dette for å nå alle skift. Svarprosenten på undersøkelsen ble i 2015 beregnet til å være 29,7 % offshore og 27 % på landanleggene.

Det var totalt 8570 personer som besvarte undersøkelsen, 1529 av disse jobbet på landanlegg og 7041 på offshoreinnretninger. Vi har delt inn datamaterialet i grupper etter tillitsverv på grunnlag av svarene på spørsmålene:

- Er du tillitsvalgt?
- Er du medlem av arbeidsmiljøutvalg?
- Er du verneombud?

Tabell 4-1 viser hvor mange som har de ulike vervene offshore, på landanleggene og totalt. Én enkelt ansatt kunne svare ja på flere av spørsmålene og dermed tilhøre flere av gruppene. Litt under 20 prosent av de offshoreansatte som har svart på undersøkelsen har et eller flere verv. For landanleggsansatte er tallet litt lavere, omtrent 17 prosent.

Tabell 4-1: Beskrivelse av gruppene

Gruppe	Beskrivelse	Offshore	Land anlegg	Totalt
Alle ansatte	Alle ansatte	7041	1529	8570
TV	Alle som er tillitsvalgt i fagforening	576	119	695
VO	Alle som er verneombud	887	132	1019
AMU	Alle arbeidstakerrepresentanter i AMU	306	72	378

Ved hjelp av bakgrunnsvariabler kan man i analysen trekke ut ansatte med verv som egen gruppe. Vi har da valgt å dele inn i «tillitsvalgt» (TV), «verneombud» (VO) og «alle arbeidstakerrepresentanter i AMU», og sammenlignet med «ansatte forøvrig». Vi har analysert forskjeller mellom ansatte med verv og øvrige ansatte etter relevante kategorivariabler i spørreskjemaet som stilling og arbeidsområde, samt opplæring i form av det lovpålagte 40-timerskurset. Fra RNNP-undersøkelsen benytter vi og spørsmål

som angår vernearbeid, arbeid i arbeidsmiljøutvalg og opplæring innen arbeidsmiljø og sikkerhet. Vi valgte følgende 7 utsagn (besvart på *skala fra 1 (helt enig) til 5 (helt uenig)*), som ble analysert nærmere:

1. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen arbeidsmiljø
2. Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen sikkerhet
3. Jeg har god kjennskap til HMS-prosedyrer
4. Min leder setter pris på at jeg påpeker forhold som har betydning for HMS
5. Innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen
6. Verneombudene gjør en god jobb
7. Jeg kan påvirke HMS-forholdene på min arbeidsplass

For å undersøke om det var forskjeller mellom de ulike gruppene, ble det gjennomført det ANOVA (variansanalyse) som kan vise om gruppene er forskjellige eller ikke. For mer informasjon om undersøkelsen og analysene, se i vedlegg 2. Alle analysene av RNNP-undersøkelsen er gjennomført i statistikkprogrammet IBM SPSS Statistics.

4.1.2 Intervjumateriale

Vi har i tillegg intervjuet ledere, verneombud og AMU-medlemmer på installasjoner offshore og ved landanlegg. Alle fikk oversendt informasjon og samtykkeerklæring for signering. De ble informert om at forskerne er underlagt taushetsplikt, og at alle data i prosjektet behandles konfidensielt. Alle de intervjuede signerte samtykkeerklæring. Datainnsamlingen er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Intervjuer ble gjennomført i tre selskaper i petroleumsnæringen. De ble valgt ut fra en rekke kriterier. For det første ønsket vi å inkludere bedrifter som gjennomgår eller har vært igjennom endring, og bedrifter som opererer under mer stabile forhold. For det andre ønsket vi å få med arbeidsplasser med flere arbeidsgivere til stede, og der vernearbeidet gjøres på tvers av organisasjoner. Til slutt søkte vi å dekke arbeidsplasser som vil være interessante for sammenligning på tvers av de to næringene. På denne bakgrunn valgte vi et oljeselskap, et landanlegg og et oljeserviceselskap som bedriftscase.

Intervjuene ble gjennomført med personer både enkeltvis og i grupper. Der det var hensiktsmessig, ble datainnsamlingen gjort som gruppeintervju. Det økte antallet informanter innen rammene for prosjektet. Vi har gjennomført cirka 10 gruppeintervjuer med 2-5 verneombud/AMU-medlemmer i hvert intervju og 4 intervju med ledere, noe som gir cirka 30 informanter i petroleumsnæringen. Intervjuene varte 1,5-2 timer.. De ble gjennomført som strukturerte, åpne intervju og belyste en rekke problemstillinger i henhold til prosjektets oppdragsbeskrivelse. Hovedtema for intervjuene var AMU og VO sine roller, oppgaver, erfaringer og synspunkt på arbeidstakermedvirkning i egen bedrift. Intervjuguider er i vedlegg 1 av rapporten. Det ble brukt opptaker og intervjuene ble transkribert i sin helhet.

4.2 Data for byggenæringen

Kapitlet om arbeidstakermedvirkning i HMS på store byggeplasser er basert på både kvalitative og kvantitative data.⁶

4.2.1 Kvalitative intervjuer

Det er gjennomført observasjoner og kvalitative intervjuer med ulike aktører tilknyttet tre store byggeprosjekter i Oslo-området. Det ene prosjektet er et stort byggeprosjekt med offentlig byggherre. Byggefase skal gå over fem-seks år. Totalt er det snakk om cirka 25 entreprisekontrakter, og det er satt en begrensning på maks to underentreprenører i kjeden. På intervjudispunktet var to av entreprisekontraktene aktive, og det jobbet cirka 150 håndverkere på byggeplassen. De to andre prosjektene er bygging av store leilighetskomplekser. Det er totalt tre private aktører på eiersiden i de to prosjektene, og byggherreansvaret er delt mellom eierne. I begge prosjektene er det cirka 20 ulike bedrifter som utfører arbeid på prosjektet og som skal samordnes i tid og rom. Totalt anslås det at 700 - 800 håndverkere vil være innom byggeplassene for å utføre ulike arbeidsoppgaver i løpet av prosjektperioden. I et av prosjektene var det cirka 115 håndverkere på byggeplassen på tidspunktet for intervjuene, mens det på den andre plassen var langt færre håndverkere i aksjon de dagene vi intervjuet.

Totalt er det gjennomført 24 intervjuer i tilknytning til de tre aktuelle byggeprosjektene. I tillegg er det gjennomført gruppeintervju med seks tilsynsinspektører hos Arbeidstilsynet med bygg som sitt hovedområde, samt intervjuer med to LO-koordinatorer med lang erfaring fra store byggeprosjekter. Tabell 4-2 gir en oversikt over antall intervjuer som er gjennomført med ulike aktører innen bygg. Intervjuene fulgte en intervjuguide med åpne svar og gode muligheter for oppfølgingsspørsmål. Intervjuene varte 1-1,5 time. Det ble brukt opptaker og intervjuene ble transkribert i sin helhet. Intervjuguider er i vedlegg 1 av rapporten. På to av byggeplassene ble det i tillegg samlet informasjon gjennom observasjon både ute på byggeplassen, i vernerunder samt ved deltakelse i interne møter om HMS.

Tabell 4-2: Aktører og antall intervjuer i bygg

Aktør	Antall intervjuer
Byggherrerepresentant	6
Arbeidsgiverrepresentant	10
Verneombud/AMU-representant	10
Inspektører i Arbeidstilsynet	6
LO-koordinator	2
Totalt	34

⁶ Datainnsamlingen i bygg er også godkjent av NSD (se nærmere omtale under avsnittet om petroleumsvirksomhet).

4.2.2 Kvantitative data

I tillegg til kvalitative intervjuer fra tre store byggeprosjekter, har vi hatt tilgang til data fra en undersøkelse gjennomført blant ledere i 1103 bedrifter innenfor bygg. Undersøkelsen ble gjennomført blant virksomheter innen både bygg- og anlegg i forbindelse med et forskningsprosjekt finansiert av Fondet for regionale verneombud (RVO-fondet). Vi har sett nærmere på de bedriftene i Fafo-undersøkelsen som oppga at de har sin hovedvirksomhet innenfor bygg, svarer på spørsmål om verneombud og arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet. I tillegg fikk vi gjennomført en egen spørreundersøkelse ved hjelp av telefonintervju i perioden 13. mars – 31. mai 2017. Undersøkelsen er gjennomført av Respons Analyse. Undersøkelsen var rettet mot virksomheter innen bygg og anlegg med en eller flere ansatte. Vi henvendte oss til HR- eller personalansvarlige i virksomhetene, alternativt daglig leder. I denne rapporten konsentrerer vi oss altså kun om svarene fra de bedriftene som har sin hovedaktivitet innen bygg – totalt 1103 bedrifter.⁷ En viktig dimensjon i HMS-ressurser og systematiske HMS-arbeid i bedriftene i byggebransjen er variasjoner i bedriftenes størrelse målt i antall ansatte. Kravene om verneombud og AMU er regulert i arbeidsmiljøloven. Alle bedrifter skal ha verneombud, men bedrifter med færre enn ti ansatte kan ha en skriftlig avtale om andre ordninger. I virksomheter med 20-50 ansatte, kan de ansatte kreve at det opprettes et AMU. I bedrifter med flere enn 50 ansatte *skal* det opprettes et AMU. I analysene har vi derfor lagt vekt på eventuelle forskjeller mellom små og store bedrifter. Antall ansatte har følgende inndeling: 1-9, 10-19, 20-50 og mer enn 50 ansatte. Spørreundersøkelsen er behandlet i statistikkprogrammet IBM SPSS Statistics. Alle forskjeller som kommenteres i kapittelet om bygg er statistisk signifikante med en sikkerhet på 95 prosent.

4.3 Styrker og svakheter ved datamaterialet

De fire datakildene utgjør et godt datagrunnlag for rapportens analyser med både kvantitative og kvalitative data for begge næringer. Det er likevel verdt å fremheve noen styrker og svakheter. For begge næringer har vi tilgjengelig store og grundige surveyer av god forskningsmessig kvalitet. RNNP er en repeterende spørreundersøkelse hvor godt uttestede spørsmål anvendes for å kartlegge status over tid. Det er en begrensning at spørreskjema var utarbeidet før rapportens analyser. Intervjuguiden for intervjuene er på sin side utarbeidet med utgangspunkt i prosjektets oppdragsbeskrivelse. I delen om byggenæringen kunne vi i større grad se spørreundersøkelsen i sammenheng med intervjuene. Intervjuguidene for den kvalitative studien ble koordinert på tvers av næringene, og er vedlagt i rapporten. Når det gjelder det kvalitative materialet, er det en svakhet med tanke på konklusjoner at vi bare har tre bedrifter og tre byggeplasser med i analysen. Det er imidlertid blitt gjort intervjuer i totalt ti bedrifter tilknyttet tre store byggeplasser, og for petroleumsnæringen har vi gjort grundige intervjuer av opp mot 15 personer i hver bedrift. Vi mener likevel at vi har et grundig datamateriale tilgjengelig til analysene.

⁷ En nærmere beskrivelse av denne bedriftsundersøkelsen finnes i Fafo-rapport 2017:35. *Verneombudsordningen i en ny tid. Erfaringer fra bygg og anlegg.*

5. Arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen

I dette kapittelet ser vi på arbeidstakermedvirkningen i petroleumsnæringen. Det baserer seg i hovedsak på analyser av intervjuene med ledere, verneombud og AMU-medlemmer ved installasjoner offshore og ved landanlegg. Vi har supplert med resultater fra RNNP-undersøkelsen. Innledningsvis vil vi gi flere detaljer rundt dataene som er benyttet utover det som er presentert i det generelle metodekapittelet (kapittel 4). Deretter har vi valgt å presentere resultatene tematisk etter følgende struktur: 1) Verneombudsrollen, 2) Arbeidet i AMU, 3) Samarbeid og reell medvirkning, 4) Grenseflater, og 5) Omstilling og utvikling i arbeidslivet. Kapittelet avsluttes med en kort konklusjon. Datamaterialet er mer detaljert fremstilt i vedlegg 2.

5.1 Verneombudsrollen

I denne delen fokuserer vi på verneombudene (både ordinære verneombud og de som er valgt til AMU). Her vil vi ta for oss hvem de er, erfaring og motivasjon for vervet og hvordan de utfører rollen og benytter handlingsrommet sitt.

5.1.1 Hvem er verneombud og medlemmer i AMU?

Innledningsvis skal vi beskrive AMU-medlemmer og verneombud basert på svarene i RNNP (for detaljer se vedlegg 2 - offshore vist i Figur vedlegg-1 til Figur vedlegg-5, og for landanlegg vist i Figur vedlegg-6 til Figur vedlegg-10).

Offshore oppga medlemmer av AMU å være noe eldre, ha lengre ansiennitet og høyere utdanning enn øvrige ansatte. Blant medlemmene i AMU var prosess, forpleining og administrasjon bedre representerte enn ansatte for øvrig. Blant verneombudene offshore, var faglærte bedre representert enn ansatte for øvrig. Arbeidsområdene prosess, forpleining og kran/dekk var bedre representert blant verneombud enn blant ansatte for øvrig. Offshore svarte 20 prosent av verneombudene og i overkant av 40 prosent av AMU-medlemmene at de har en lederstilling. Blant ansatte for øvrig har 40 prosent lederstilling.

På landanleggene tenderte medlemmer i AMU å være eldre og ha høyere utdanning enn øvrige ansatte. Videre var stab/administrasjon bedre representert i AMU enn øvrige ansatte. Verneombudene tenderte til å være yngre bedre representert blant faglærte sammenlignet med øvrige ansatte. På landanleggene var prosess bedre representert blant verneombudene enn blant ansatte for øvrig. På landanleggene svarte neste 55 prosent av AMU-medlemmene at de har en lederstilling. En lavere andel verneombud (20 prosent) og tillitsvalgte (omtrent 25 prosent) svarte at de har en lederstilling, mens i underkant av 30 prosent av ansatte for øvrig oppga å ha en lederstilling.

5.1.2 Hvordan skjer utvelgelsen?

Også i intervjuene varierer arbeidserfaring etter type verv. De ordinære verneombudene beskrev at det er yngre og/eller relativt uerfarne ansatte som stiller til valg som verneombud. En operatør som er verneombud for et stort område på et landanlegg sa følgende:

«Jeg heter «Per» og er operatør på landanlegget. Jeg har vært verneombud nå i 2-3 måneder kanskje. Det var ikke lenge siden jeg var på kurs, det er vel bare en måned siden.» Verneombud, B2.

Vedkommende var i begynnelsen av 20-årene og relativt nyansatt. De som ble intervjuet erfarte at det gjerne er uerfarne medarbeidere som i noen tilfeller «overtales» til å stille. Et verneombud beskrev det slik:

«Det var sjefen min som kom og spurte meg. Fordi de hadde vært uten verneombud i sikkert halvannet til to år. Jeg sa vel først nei. Men så var det ingen andre som ville heller, så tok nå jeg det på meg da.» Verneombud, ikke i AMU, B2.

Som sitatet viser, er det tilfeller der verneombudene er blitt «pekt på» i mangel av andre kandidater som ville stille. I noen tilfeller kom det imidlertid reaksjoner på prosessen rundt «utpekingen» av verneombud:

«Hos oss var det faktisk litt kontrovers, fordi jeg ble spurt av lederen min og hovedverneombudet. En av de ansatte hadde kikket litt i lover og regler, han mente ombudet skulle velges blant de ansatte og av de ansatte. Så spurte jeg HVO, hva skjer her? Det var ingen som var interessert, og de var bare glad for at noen gadd å ta på seg den rollen. Så hvis det var noen som protesterte så fikk de ta en runde på det, sa leder.» Verneombud, ikke i AMU, B2.

Ved rekruttering av verneombud til AMU, ble det beskrevet ulike rutiner og strategier. Noen personer ble valgt fordi de hadde lang erfaring, godt internt nettverk og/eller og god innsikt i HMS-spørsmål. Andre var blitt oppfordret av sin leder eller utpekt av sin fagforening. Noen ganger ble dette gjort for å fremme kandidater fra egne fagforeninger, andre ganger syntes det å være mer tilfeldig eller gjort av praktiske årsaker. I en bedrift hadde noen fagforeninger valgt sine tillitsvalgte, mens andre fagforeninger i bedriften ikke var representert i AMU.

Verneombudene i AMU beskrev at de hadde relativt lang fartstid både i bedriften og i AMU. For enkelte av våre informanter var det snakk om flere tiårs erfaring fra AMU. Erfaringene var videre at det var relativt lite utskifting, og det var attraktivt å være verneombud i AMU. Informantene begrunnet dette med at det gir mening å «tale kollegaers og arbeidsmiljøets sak» og å påvirke prosesser i bedriften, samt å få delta i sentrale prosjekter og arbeidsgrupper. Noen så det som en mulighet til å få nyttig informasjon om prosjekter og omstillingsprosesser:

«Jeg liker å få info. Jeg er opptatt av HMS. Jeg synes det er kjekt å ha det møtet vi har, kjekt å høre hvordan andre gjør oppgaver på sine skift. Så er det det at når du blir fristilt, så får du være med på andre ting også, som prosjektarbeid.» Verneombud i AMU, B2.

5.1.3 Rolleforståelse

Data fra RNNP viser at det er relativt mange som har mer enn ett verv. Av alle som har verv offshore, er det i underkant av 25 prosent som har flere verv. For landansatte er dette i underkant av 20 prosent. De vanligste kombinasjonene av verv er i tillegg til å være tillitsvalgt i fagforening, å være verneombud eller sitte i AMU. Av alle tillitsvalgte

er det henholdsvis 45 prosent offshore og 38 prosent på landanlegg som i tillegg har en annen rolle (VO, AMU-medlem eller begge deler).⁸

Blant informantene var det både verneombud (VO) og tillitsvalgte (TV). Informantene hadde ulike oppfatninger av graden av rolleklarhet mellom tillitsvalgte og verneombud. Et verneombud som ikke er tillitsvalgt beskrev det slik:

«...de som har sittet i AMU har vært utpekt som tillitsvalgte, og ledelsen har utpekt noen. Så har det vært litt uklart hvilke roller vi har hatt. De som er tillitsvalgte har vel betrakta seg som representanter (for fagforeningen) - som tillitsvalgte.» Verneombud i AMU, B2.

Flere av verneombudene som selv har doble roller (som tillitsvalgte og verneombud), var tydelige på at de skiller godt mellom de to rollene. Dette ble til en viss grad støttet av HMS-personale i AMU. Andre verneombud igjen var mer kritiske. Det gjelder også arbeidsgiversiden:

«Jeg opplever at det er fagforeningsfolk som sitter der (i vernetjenesten). Ja, jeg gjør det. Selv om de er veldig opptatt av at de ikke representerer fagforeningene, men at de representerer organisasjonen.» Leder, i AMU, B2.

5.1.4 Verneombuds oppgaver

På spørsmål om hva verneombudene gjør, svarte et verneombud i et driftsområde:

«I det daglige så er det ikke mer enn det møtet vi går på. Men hvis det oppstår noe i jobbsammenheng, så kan det jo være at vi setter foten ned. Det er sånn at vi nesten selv må si; jeg er verneombud, dere kan komme til meg. Det har aldri vært noe kultur for å bruke oss, og ledelsen vet ikke hva de skal bruke oss til de heller.» Verneombud, B2.

Som sitatet viser, bestod den mest sentrale oppgaven i å organisere og delta på vernemøter. For de fleste var det snakk om ett eller to verneombudsmøter i måneden. Koordinering verneombudene imellom brukes det liten eller ingen tid til, ifølge våre informanter. For øvrig handlet rollen om det å være tilgjengelig for ansatte og ledere. Dermed er det en rolle man har med seg utover møter og konkrete oppgaver. En informant utdypet det slik:

«Verneombudsrollen er jo ikke noe du skrur sånn av og på, du har det jo med deg...[...] I noen uker bruker en mye tid på å diskutere med kollegaer, eller folk er bare inne i døren din og prater fordi noe er på gang i organisasjonen. I andre uker er det ikke så mye tid til det, da er det mest VO-møter eller at du har innlegg i et avdelingsmøte.» Verneombud, B2.

Det kom videre frem at kommunikasjonen mellom verneombud og ansatte i stor grad var preget av tilfeldigheter. Noen av verneombudene erkjente at de ikke så på seg selv som spesielt pro-aktive, og sa at de kun tok initiativ til det påkrevde antall møter og vernerunder. Flere verneombud oppga å ikke ha tilstrekkelig oversikt over sine roller og oppgaver, ei heller har de noen tydelig motivasjon eller engasjement for HMS-saker. Mange av disse sa at de overlot initiativene til hovedverneombudene.

⁸ For dokumentasjon av disse tallene, se figur 1 og figur 2 i vedlegg 2.

De fleste hovedverneombud syntes de hadde meningsfulle oppgaver, og gav selv uttrykk av å være motiverte og engasjerte. De holdt vernemøtene etter oppsatt plan, hadde kontaktmøter med ledelsen, verneombud og varaverneombud, brukte tid på å ha kontakt med ansatte, samt ta aksjoner på saker som kommer inn. Et hovedverneombud sa følgende:

«Det er jeg som holder vernemøtene en gang per 14. dag, da er jeg offshore. Jeg har et kontaktmøte med plattformsjef en gang per tur (offshore). Har også noen sånne saker som folk eventuelt kommer med til meg, så det kommer saker til meg som jeg tar videre til ledelsen hvis folk ikke klarer å løse det i linjen. Så det er et vidt spekter. I tillegg leder jeg AMU.» Hovedverneombud, B3.

Hovedverneombud erfarte selv å ha god oversikt over oppgaver og plikter og god kontakt med både verneombudene og arbeidstakerne, med god struktur og oversikt gjennom samordning og saksbehandling.

5.1.5 Vernemøter

De tre bedriftene vi undersøkte hadde alle organiserte opplegg for vernemøter. Møter og agenda for disse møtene ble ifølge ulike informanter planlagt og avviklet som avtalt. I intervjuene kom det frem det at det oftest var hovedverneombudet som forberedte og organiserte vernemøtene. Innkalling skjedde via e-post, med saksdokumenter tilgjengelig på felles nettsted.

På spørsmål om hvilke typer saker som ble tatt opp, er dette svaret et godt eksempel:

«Det er helse, miljø og sikkerhet det går på. Og det er jo alt fra arbeidsmiljøet vårt i forhold til målinger, støy, arbeidsstillinger, tunge jobber, ja ting som rører seg. Vi har hatt en kraftig sparekampanje nå hvor ting blir gjort som kanskje går litt utover arbeidsmiljøet. Alt utenom velferdstiltak er tema.» Hovedverneombud, i AMU, B3.

Verneombudene fortalte at selv om de prøver å være tilgjengelige og åpne for innspill til saker fra ansatte i sitt verneområde, var det relativt sjelden at ansatte melder saker inn til vernemøter. Flere erfarte også manglende involvering fra leders side:

«Lederen min har aldri kommet til meg og spurt om noe verneombudssaker. Før så var det mye mer deltakelse fra ledelsen, da kom områdelederen på verneombudsmøtet. Og da ble aksjonene gitt direkte til dem, og da ble det mer forgang på ting. (..) Så vi merker at det er ikke den samme givne (på vernemøter), for det skjer jo ikke noe med det som kommer opp med likevel.» Verneombud og tillitsvalgt, i AMU, B2.

I den bedriften i vårt utvalg som hadde leverandører inne, var erfaringen at disse ble inkludert i verneapparatet, f.eks. i vernemøter og HMS-møter. Representanter fra både operatør og leverandør bekreftet at de mottar innkalling og sakspapirer, samt deltok på møter:

«Det er litt sånn at når vi har VO-møter så er leverandørene med oss, og alt det vi foretar oss er de også med på.» Hovedverneombud, i AMU, B3.

5.1.6 Verneombuds opplæring og kompetanse

I RNNP-undersøkelsen ble de ansatte spurt om de har tatt 40-timers kurset i HMS som er obligatorisk for AMU-medlemmer og verneombud. Resultatene er vist i vedlegg 2,

Figur vedlegg-13 og Figur vedlegg-14. Rundt 15 prosent av verneombudene og AMU-medlemmene offshore oppgir at de *ikke* har kurset. På landanleggene er andelen som har kurset adskillig lavere enn offshore. Av verneombudene er det over 20 prosent, og blant AMU-medlemmene er det over 25 prosent som *ikke* har kurset. Både offshore og på landanleggene er det færre tillitsvalgte som har kurset, men det er heller ikke obligatorisk for tillitsvalgte.

RNNP-undersøkelsen spør også om det er gitt *tilstrekkelig opplæring innen arbeidsmiljø og tilstrekkelig opplæring innen sikkerhet*, og hvorvidt de har *god kjennskap til HMS-prosedyrer*. Resultatene av de såkalte ANOVA (variansanalysene) for disse spørsmålene er vist i vedlegg 2, Figur vedlegg-15 til Figur vedlegg-23. Resultatene offshore viste at for alle typer verv er det stor grad av enighet i utsagnene, selv om forskjellene er statistisk signifikante. For de to første spørsmålene er det en gjennomgående trend at AMU-medlemmer er mest enig og de med flere verv er minst enige i utsagnene. Offshore har vi i tillegg sett på forskjellene i svarene til henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiverrepresentantene. Her er forskjellene signifikante, og arbeidsgiverrepresentantene er mer enig i utsagnene enn arbeidstakerrepresentantene. Det tredje utsagnet, som kan relateres til opplæring og kompetanse: *«jeg har god kjennskap til HMS-prosedyrer»*, viser at også her er forskjellene offshore er veldig små, men med signifikante forskjeller mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentantene. På landanleggene er det som på offshoreinstallasjonene AMU-medlemmene som er mest enige i utsagnene, og de tillitsvalgte og de med flere verv er minst enige. Forskjellene her er ikke signifikante.

I intervjuene kom det fram at den generelle erfaringen var både at verneombudene ble gitt for lite opplæring og/eller hadde foreldet opplæring. Blant våre informanter hadde de fleste gjennomført 40-timerskurset. Dette var imidlertid så lenge siden at flere ikke kunne konkretisere innholdet. Noen av informantene var så ferske som verneombud at de enda ikke hadde tatt kurset. De beskrev at de var usikre på rollen, oppgavene og ansvaret.

Hos kontraktører og underleverandører var erfaringen at kurs og opplæring i større grad enn hos operatørselskaper ble nedprioritert. På spørsmål om hva slags opplæring man hadde fått som verneombud, var svaret fra et erfarent verneombud fra leverandørindustrien dette:

«Null. Ikke engang den 40-timers opplæringen. Ingenting. Men jeg har sittet på kveldstid og prøvd å lese meg opp på en del ting. Det har jeg gjort av egeninteresse. Jeg har ei bok her som heter «Verneombud», som jeg driver og leser i. Så har jeg jo arbeidsmiljøloven her, som jeg leser i. Vi har mast om å få ta det kurset, men bedriften sier nei. Norsk lov teller ikke. Ja, de har dårlig råd.» Verneombud, AMU, leverandør.

Denne informanten hadde som erstatning for det obligatoriske 40-timerskurset, kompensert for dette med selv å ta ansvar for egen opplæring og lese på egen hånd.

For alle bedriftene i utvalget var erfaringen at det generelt var kommet flere restriksjoner på deltakelse på kurs og andre kompetansehevende tiltak på grunn av økt kostnadsfokus de siste årene. På spørsmål om hvordan det er med opplæring til verneoppgaver utover 40-timerskurset, svarte dette hovedverneombudet:

«..når vi ikke har tid til å kikke på mailene, så har vi jo ikke tid til å sette oss ned i hva verneombud i utgangspunktet skal gjøre heller. Så det blir det førti-timerskurset som vi er pålagt. Og bedriften har begynt å lage kurs som verneombud må ta. Innimellom på møtene går vi igjennom hva som er våre oppgaver, tar opp at vi ikke må glemme det. Utenom det så har vi ikke så mye opplæring. Dessverre.» Hovedverneombud, i AMU, B2.

Opplæring utover 40-timers kurset erfares som en utfordring. Dette omfatter også verneombudstjenesten. Som informanten over beskrev, kompenseres man gjerne ved å dele informasjon og oppdaterer hverandre på vernemøter o.l.

5.1.7 Vernearbeid og tidsbruk

Det kunne være vanskelig å tidfeste hvor mye tid den enkelte bruker til vernearbeid. Som et verneombud sa:

«I det daglige synes jeg at det er vanskelig å tidfeste. Men jeg ser i perioder så krever det mer tid.» Verneombud, B2.

Likevel var en vanlig tilbakemelding fra verneombudene at de ikke har tilstrekkelig tid til å gjøre jobben skikkelig. Dette hovedverneombudet beskrev det som en tidsklemme:

«Jeg er jo HVO da i tillegg til å ha en 100% stilling offshore, og det er klart at når noen kommer til meg med en vernesak, så kan jeg ikke gå fra jobben min til kontoret og sitte med den saken. Da må jeg snakke med sjefen min og spørre om det er greit, og eventuelt finne en annen som kan ta over jobben min. Jeg spurte fint om jeg kunne få litt tid i arbeidstiden, for jeg er ikke så veldig glad i å jobbe overtid, men da passa ikke det...» Verneombud, AMU, B1.

Flere av verneombudene omtalte deltagelse i arbeidsgrupper og prosjekter. Blant annet kunne man bli involvert i prosjektoppgaver i forbindelse med omstillinger. Dette synes å være interessant for den enkelte, men det er også tidkrevende og utfordrende å få tilstrekkelig tid frigitt fra ordinære arbeidsoppgaver. Et verneombud sa det slik:

«Både og, for hvis det er prosjektarbeid, da er jo vi som verneombud gjerne plukket ut til å være med i prosjektgrupper. Da er det ikke alltid lederne er så velvillige, for da må du gjerne har litt fri fra jobb. Da er de litt mer på bakbeina. Og da får jeg ikke alltid gått på de møtene.» Verneombud, B2.

Videre beskrev flere informanter at hverdagen er blitt mer krevende og med færre anledninger til å melde inn HMS-bekymringer via vernetjenesten. De synes at også vervet som verneombud er blitt krevende, og ser endringer i adferd både hos seg selv, ledere og medarbeidere:

«Vi har ikke tatt de vernerundene på lenge. Jeg der ikke når jeg skulle fått tid til å få gjort det liksom. (...) Ja, og vi merker en mer hissig stemning blant folk. Spesielt i ledelsen. Mange av de virker så anspente at de sier ikke hei engang.» Verneombud, ikke i AMU, B2.

I bedriftene hadde spørsmålet om hel eller delvis fristilling vært et diskusjonstema i årevis. Hovedverneombudene hadde lang erfaring, de tok vervet seriøst og beskrev at de brukte mye tid på verneoppgaver. Flere hovedverneombud uttrykket at tiden som går med til vervet tilsvarer en full stilling. Samtidig var informantene tydelige på at HVO og VO som er i driftsorganisasjoner ikke kan være helt fristilt fra sin ordinære stilling,

men bør være aktive i drifts- og arbeidsmiljøet for å være tilgjengelige for de ansatte og kunne fange opp HMS-saker. En delvis fristilling ble av noen informanter omtalt som den ideelle løsningen.

5.2 Arbeidet i AMU

I denne delen vil vi fokusere på AMU, hvordan det er strukturert og organisert, hvem som er representert og selve arbeidet og samarbeidet i AMU-møtene.

5.2.1 Organisering og ledelse av AMU

AMU-strukturen er relativt omfattende utbygd i bedriftene i vårt utvalg. Våre informanter viste både til skriftlig dokumentasjon og ga tilbakemeldinger om etablerte, formelle rutiner og arbeidsprosesser i AMU. Blant annet på grunn av regelverk, tilsyn og samarbeid i petroleumsnæringen er AMU-struktur og rutiner på plass i bedriftene. Informantene beskrev at henholdsvis arbeidsgiver- og arbeidstakersiden leder AMU annethvert år. Uavhengig av hvilken «side» som leder AMU, var tilbakemeldingene fra våre informanter ryddighet og forutsigbarhet i saksbehandlingen. Både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden bekreftet at innkallinger og sakspapirer sendes ut i tide, og at møter avholdes i henhold til avtaler.

Det er såpass omfattende arbeid i AMU med innmelding og behandling av saker, innkallinger og referat etc., at flere informanter sa at de var avhengige av enkeltpersoner i bedriften for å organisere utvalget. Som regel var det en koordinator eller leder i personalavdelingen, eventuelt i samarbeid med hovedverneombud, som hadde ansvar for dette. I et tilfelle ble det nevnt av arbeidstakerrepresentanter i AMU at begrenset kapasitet i personalavdelingen har svekket kvaliteten på arbeidet i AMU. Dette førte til at de følte at de har blitt forbigått når agenda og saker forberedes av arbeidsgiversiden:

«Før hadde vi personalavdeling, nå har vi bare en avdeling som er en støttefunksjon. Før hadde vi en dialog med personalavdelingen, saker gikk via dem. Nå skal alt ordnes i linja, men lederne «bypasse» oss konsekvent. Vi hører ingenting før de har diskutert noe.»
Leder, i AMU, B2.

I de tre bedriftene ble det fortalt at det i hovedsak er ledelsen som forbereder saker, mens verneombud noe sjeldnere melder inn nye saker fra «uteområdet». Flere sa at det for det meste meldes inn kjente saker, og ansattes terskel for å melde inn saker til AMU synes å være relativt høy:

«I utgangspunktet går det greit å få inn saker i AMU hvis vi får saker meldt inn, men det er lite saker som kommer fra «uteområdet». Jeg vet ikke hva folk tror – kanskje at saker må være store for å komme inn i AMU?» Verneombud, i AMU, B2.

Informantene ga uttrykk for at verneombud tar opp såkalte «gjengangersaker» som har vært diskutert før i AMU. Konkrete saker som ble nevnt i intervjuene var pauser, nattarbeid, søndagsarbeid, lyssetting av arbeidsplass, samt helikoptersikkerhet.

5.3 Samarbeid og reell medvirkning

Et sentralt spørsmål var om vernearbeidet og arbeidet i AMU bidrar til reell medvirkning. Analysene pekte på at dette oppleves forskjellig, avhengig av hvor i organisasjonen man befinner seg.

5.3.1 Prosessene i AMU

Informantene oppgav at de var opptatt av å få til et velfungerende samarbeid og god arbeidstakermedvirkning i AMU, og at AMU skal være et organ for drøftinger og gode beslutninger. Et aktivt og konstruktivt samarbeid i AMU omtaltes som viktig for reell medvirkning i bedriftene. Som denne erfarne lederen sitt syn på et godt samarbeid og medvirkning:

«Arbeidstakermedvirkningen, det er jo kjempeviktig. For meg er det å få inn synspunkter fra folk som har vært med lenge og har ulike syn, verdifullt. Vi har jo ikke fasiten vi på hvordan ting skal være. Spesielt knyttet til HMS og sånt som det. De er en veldig ressurs – og vi har lange tradisjoner på det». Leder, i AMU, B2.

På den ene siden omtalte flere informanter reell medvirkning som å være synonymt med «et krevende samarbeid» mellom partene. En leder i den ene bedriften sa det slik:

«Vi har jo forskjellige roller, han eldste av de tillitsvalgte sier at en av lykkene i norsk næringsliv, det er at det partssamarbeidet er en motkraft. Parter som utfordrer er viktige å ha med.» Leder, i AMU, bedrift B2.

Denne "motkraften" kunne fra arbeidsgiversiden bidra til at AMU ble erfart som det de omtalte som «en politisk arena» som det kan være utfordrende å navigere i:

«Vi ønsker jo at AMU skal være en plass der vi kan få gode innspill fra de rette folkene, og det er derfor vi tar opp de sakene vi gjør og vi ønsker jo en tilbakemelding. Men det blir jo fort diskusjoner på detaljnivå istedenfor. Og noen ganger kan det bli politisk vinkling på sakene. Det er et komplisert farvann å navigere i for å prøve å holde diskusjonen på rett nivå.» Leder, i AMU, B2.

På den andre siden var lav grad av «støy», lavt konfliktnivå med få avstemninger og et godt og effektivt samarbeid i AMU et uttalt mål for mange av informantene. Dette var trolig også en av grunnene til at betydelige ressurser og tid går med til å avholde uformelle avklaringsmøter. I noen tilfeller var saker så godt forberedt, gjennomarbeidet og drøftet i andre fora (f.eks. i prosjektarbeid, arbeidsgrupper eller i uformelle møter), at det kunne forhindre en god og åpen diskusjon i AMU-møter. Det var også flere informanters inntrykk at det var relativt få beslutninger i AMU. En uønsket konsekvens kan da være at AMU først og fremst blir en informasjonsarena, og ikke en arena som ivaretar den reelle medvirkningen.

Noen mente likevel at slike møter også har positiv effekt. Denne lederen beskrev noen av sine uformelle møter med tillitsvalgte og verneombud:

«Da sier jeg noe av det som jeg hører fra min leder og sånt, så prøver jeg å høre hva som rører seg ute i deres medlemsmasse. Høyt under taket, ingen protokollføring eller noen ting, de som vil kommer. De fleste, de kommer når de kan. (...). Så det er i hvert fall en trykkavlastning.» Leder, i AMU, B2.

Det temaet som skapte høyest temperatur i AMU, var ifølge informantene, omorganisering og nedbemanning. Erfaringene var derfor at de siste årene har AMU i bedriftene blitt en arena for orientering om større saker som angår omstilling. I tider med organisasjonsendringer, og hvor flere medarbeidere var bekymret for jobben sin, kunne AMU være et sted for å formidle ansattes og fagforeningers bekymringer:

«For min del, så opplever jeg at jeg har blitt mest kontakt i forbindelse med endringsprosjektet, for folk er urolige for jobben sin og fremtiden.» Verneombud, i AMU, B2.

Vi vil gå inn på dette spørsmålet i et senere delkapittel.

5.3.2 Reell medvirkning – nedenfra og utenfra

En annen forutsetning for opplevelse av medvirkning, er at saker oppleves som aktuelle ute i organisasjonen. I de to største organisasjonene vi undersøkte, opplevdes blant annet sakers relevans og grad av medvirkning ulikt om man sitter i sentrale AMU eller er verneombud ute i driftsorganisasjonen. Flere ordinære verneombud sa at de følte at de og de ansatte ute i organisasjonen var «langt unna» HMS-sakene i AMU:

«Det er jo en del saker vi føler oss litt på sidelinjen på, og derfor sier jeg at vi er litt på siden når det gjelder det her (...). Når dere spør om vår involvering, så er det ganske langt unna oss.» Verneombud, ikke i AMU, B2.

Samtidig kom det frem i intervjuene at et velfungerende verneombud og gode kulturer for medvirkning bidrog til opplevelse av reell medvirkning for de som sitter lengre ute i organisasjonen. Et hovedverneombud ble omtalt som et viktig kontaktpunkt mellom medarbeidere og ledelse, gjennom nyansert kommunikasjon med begge parter:

«Hos HVO er det ei dør åpen hele tiden, og jeg svinger innom han jeg rett som det er, hvis det er et eller annet. Og han kjører de faste møtene. HVO er med på det meste og de fleste er veldig positive i forhold til hans medvirkning. (...) Han er ekstremt ryddig, og han skiller diskusjonen veldig godt. Så det er alltid godt å gå og ta en prat med ham før noe som helst egentlig skjer. Han sier når du trør for langt og.» Verneombud, i AMU, B2.

Involvering som kultur i bedriften ble beskrevet i et av selskapene:

«Jeg tror at veldig mye av måten vi involverer våre arbeidstakere på, det har noe med kultur å gjøre også. Og klarer en på en måte å forme en kultur som er involverende, så vil dette bli veldig mye lettere enn om man har en kultur for lite involvering, for å være hierarkisk og veldig selektiv på informasjon fungerer sjelden bra.» Leder, i AMU, B1.

I kontraktskjeder syntes det å være høyere terskel for reell medvirkning. Verneombud fra leverandører i driftsorganisasjonen mente at de var lenger unna innflytelse og beslutninger. De fortalte gjerne at selv om de opplevde betydelig samhold mellom og uformell støtte fra ansatte på tvers av selskap, var det ikke så mye støtte å få i operatørens AMU-apparat i egne saker. Som et verneombud hos en leverandør sa:

*«For å ta mitt firma så tror ikke jeg det har vært kun en sak har vi tatt opp i AMU. Men vi har da i hvert fall mulighet til å si noe. Om vi blir hørt så mye, det tviler jo jeg på da, men det er jo min personlige mening. Ja, altså det fungerer jo bra, vi er venner. Vi snakker sammen, og jeg sier selvsagt mine saker, men det dreier det seg jo om ** (operatørselskapet) det meste, ikke sant?» Verneombud, i AMU, fra leverandørselskap.*

De sa videre at det er greit å ta opp saker, men at det kan være vanskelig å få gehør for saker som krever oppmerksomhet, tiltak og ressurser. Operatørsiden opplevde at de inkluderer kontraktører og underleverandører som de er lovmessig forpliktet til, men fortalte samtidig om praktiske utfordringene forbundet med å inkludere og involvere AMU på en fullgod måte. Dette forklares både med tid- og ressursmangel blant hovedverneombud, og i noen tilfeller med mangel på koordinerende hovedverneombud. Et hovedverneombud hos operatør forklarte det slik:

*«Samarbeidsklimaet er godt, jeg opplever i hvert fall ikke noen krangler eller noe som helst. Men det vi sliter med i ** (operatør-bedriften) er at vi ikke har noe koordinerende HVO som sitter på land. Så vi har bare på en måte oss tre som jobber 100% pluss at vi har det vervet ved siden av.»* Hovedverneombud, i AMU, B1.

Det var videre uklart for flere hvordan saker fra leverandører skal følges opp. Som et verneombud hos en operatør sa det:

«Ja, vi har jo hatt litt saker som kommer fra leverandører til vårt HVO. Det er litt komplisert, for strengt tatt skal ikke det skje. De har sin egen linje og de har sine rekker. Vi vet ikke hvilken holdning vårt selskap (operatør) skal ha her» Verneombud (fra operatør), i AMU, B1.

En av utfordringene for kontraktør- og leverandørsiden var at kontrakter inngås og avsluttes, noe som medfører at man ikke får den ønskede kontinuiteten i AMU-deltakelsen. Dette kan skape en barriere for å ta opp og få gjennomslag for saker. Dette poenget ble understreket av at erfarne medlemmer med tilstrekkelig kontinuitet i sine verv i arbeidsmiljøutvalg/koordinerende arbeidsmiljøutvalg, opplevde å ha god innflytelse på saker. De så viktigheten av utvalget, særlig i større saker angående bemanning og organisasjon.

I noen tilfeller så det ut til at systemkunnskap og/eller språkutfordringer er en potensiell utfordring for god arbeidstakermedvirkning på tvers av kontraktskjeden. Dette omtaltes i tilfeller der det er utstrakt grad av innleid personell som gjerne ikke har tilstrekkelig kunnskap om retten og mulighetene til å bidra inn mot AMU. I andre tilfeller så vi at leverandører gjerne hadde engasjerte, engelsktalende verneombud, men at kommunikasjonen, som foregikk på norsk, virket ekskluderende. Koordinerende arbeidsmiljøutvalg kan dermed gå glipp av et potensielt viktig og godt samarbeid på tvers av kontraktørkjeden. I et tilfelle hørte vi og at leverandøren heller ikke hadde egne, interne verneombudsmøter eller HMS-møter. Operatør kompenserte da med HMS-møter for alle verneombudene. Alt i alt viste analysen at samordning av vernearbeid og AMU i kontraktskjeder er utfordrende.

5.3.3 Hva viser RNNP-når det gjelder opplevelse av reell medvirkning?

I RNNP var det flere utsagn som omhandlet reell medvirkning og hva verneapparatet oppnår. Igjen er ANOVA (variansanalysen) grunnlag for funn, se vedlegg 2 for detaljer. Det første utsagnet vi har sett på er «*Min leder setter pris på at jeg påpeker forhold som har betydning for HMS*». Offshore-ansatte svarer at de er nokså enige i utsagnet (se Figur vedlegg 24), med relativt små forskjeller mellom ulike verv. Det er noe større forskjell når vi deler inn AMU-medlemmer i arbeidsgiverrepresentanter og arbeidstakerrepresentanter, der arbeidsgiverrepresentanter i gjennomsnitt svarte helt

enig, men der arbeidstakerrepresentanter i gjennomsnitt er tilnærmet nokså enig (Figur vedlegg-25). Blant de som har besvarte RNNP-undersøkelsen på landanleggene var gjennomsnittsverdiene litt i underkant av resultatene blant offshore-ansatte, og nærmere helt enig enn nokså enig, men der verneombud og AMU-medlemmene var mest positive, og dem med flere verv minst positive til utsagnet (Figur vedlegg-26).

For de offshoreansatte var utsagnet «*Innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen*» (Figur vedlegg 27) det utsagnet der gjennomsnittskåren er høyest, det vil si størst uenighet i utsagnet, men gjennomsnittet tilsvarer fortsatt at de er nokså enig i utsagnet og det er også her små forskjeller mellom gruppene av verv. Størst forskjeller finner vi også her når vi skiller AMU-medlemmene i arbeidstaker-representanter, som i gjennomsnitt er nokså enige, og arbeidsgiverrepresentantene som i gjennomsnitt er helt enige i utsagnet (Figur vedlegg-28). Tilsvarende er det også for landanleggene det utsagnet der de som svarer er mest negative, og med klareste forskjeller. Det er AMU-medlemmer som er mest enige i utsagnet, mens de med flere verv kun er nokså enig i utsagnet, og tillitsvalgte og verneombud svarer også nokså enig (Figur-vedlegg 29).

På utsagnet «*verneombudene gjør en god jobb*», er det relativt små forskjeller offshore, men tillitsvalgte svarer minst positivt (Figur vedlegg-30, og Figur vedlegg-31). For landanleggene er det verneombudene selv og de med flere verv som er mest enige i at verneombudene gjør en god jobb, og også her er det tillitsvalgte som er mest negative (Figur vedlegg-32).

Det siste spørsmålet vi har valgt å ta med er «*Jeg kan påvirke HMS-forholdene på min arbeidsplass*». Også der lå responsen i gjennomsnitt mellom helt enig og nokså enig. Blant de som svart offshore, skilte AMU-medlemmer seg litt ut fra de andre, som mest enige i utsagnet (Figur vedlegg-33). Blant AMU-medlemmene offshore var arbeidsgiverrepresentantene i gjennomsnitt helt enige i utsagnet (Figur vedlegg-34). Tilsvarende var det også på landanleggene, der AMU-medlemmene var mest enige i utsagnet (Figur vedlegg-35).

5.4 Grenseflater

Et tema i intervjuene var hvordan grensesnittet mellom verneombud, AMU og andre HMS-enheter og -tjenester (som bedriftshelsetjenesten) fungerer. Da vi spurte etter eventuell overlapp mellom verneombudtjenestens og HMS-enheters ansvar og oppgaver i selskapene, viste flere informanter til eksempler på uklarhet i oppgaver og roller. Intensjonen kan ha vært god fra selskapenes side med store og profesjonelle HMS-avdelinger som har tatt ansvar for både innspill og agenda i AMU, men i praksis har de tatt på seg oppgaver som hører til verneombudene. Som denne HMS-ansatte sa det:

«Oppgavene våre glir litt over i hverandre, for hvis du ser på verneombudet sine oppgaver så er det veldig mange krysningspunkter til det som vi jobber med i HMS. For de nevner jo ting der som HMS-program, aksjoner, arbeidsmiljøkartlegging og Synergi, det er ting som vi og jobber med i det daglige.» HMS-medarbeider, i AMU, B2.

For flere informanter på arbeidstakersiden opplevdes dette som en innblanding fra bedriftens side med den konsekvens at ledelsens agenda og synspunkter (ved HMS-ansattes involvering) fikk en større plass i AMU enn ønskelig.

5.5 Omstilling og utvikling i arbeidslivet

Informantene ble spurt om de har erfaringer med at omstillinger i bedriften har innvirkning på verneombudets muligheter til å utføre oppgavene og på samarbeid i AMU. Et mer overordnet tema i intervjuene var om utviklingen i arbeidslivet svekker arbeidstakermedvirkningen.

5.5.1 utfordringer i partsamarbeidet ved omstillinger

I bedrifter med reell nedbemanning beskrev informanter partsamarbeidet som krevende. Samarbeidet gikk bedre når det var snakk om forslag til besparelser. Som en informant sa:

«..det at en går igjennom en prosess hvor en kritisk ser på måten en jobber på og det å gjerne gjøre ting på en annen måte enn det vi gjorde før, det tror jeg er sunt for denne bransjen.» Verneombud, i AMU, B1.

På alle arbeidsplassene der vi gjorde intervjuer, var erfaringene at fagforeninger, AMU-medlemmer, arbeidsgrupper, avdelinger og ansatte har bidratt med forslag og iverksetting av tiltak for økt kostnadsbevissthet og effektivisering. I flere tilfeller sa både ledere og ansatte at de så nytten av at tiltak var godt forankret i organisasjonen, og at verneombud og tillitsvalgte var blitt involvert tidlig i prosessen:

«Endringer er noe vi må leve med, vi lever jo med det hver eneste dag. Og hvis du skal ha en robust organisasjon som takler endringer så krever det faktisk involvering.» Leder, i AMU, B1.

Arbeidsgiversiden hadde også fokus på etterlevelse av lover og regler. Ledere i våre intervjuer var tydelige på at de derfor prøvde å ivareta høy grad av involvering, og at opprettelse av arbeidsgrupper o.l. var blitt en viktig arbeidsmetode:

«For eksempel i vår bedrifts forbedringsinitiativ nå har vi masse arbeidsgrupper. (...) Det er mange som er involvert. Hvis vi ser det helt kynisk, så kunne vi ha redusert dette ganske betydelig. Men vi forholder oss til det norske lovverket. Og inntil noen gjør noe med det, så forholder vi oss faktisk til det, vi etterlever.» Leder, AMU, B1.

Bruken av verneombud og tillitsvalgte i prosjekt- og arbeidsgrupper var utstrakt, men flere erfarte at viktig diskusjoner og den aktive involveringen ikke lenger foregår i like stor grad i AMU. Informantene mente at de krevende problemstillingene har kommet hyppigere og med mindre åpen dialog mellom partene de siste årene. Fra arbeidsgiversiden ble det beskrevet en ikke fullt så tidlig involvering som tidligere. Det illustreres i en uttalelse fra et verneombud:

«Hvordan er utviklingen nå fremover? Det er vanskelig å si, for spoler jeg et år tilbake så var vi mer involvert. Da hadde vi mer diskusjon (i AMU) og fulgte mer med. Vi fikk det ikke som vi ville, men vi kjente til hva som foregikk. Men det siste året har vi omtrent ikke hatt den type diskusjon med ledelsen. Vi vet snart ikke hva som foregår.» Verneombud og tillitsvalgt, i AMU, B2.

Det var videre noen typer saker som skaper utfordringer og konflikter. Som en leder mente:

«Hvis du tenker kostkutt, så er det jo åpenbart at det ligger mye i det. I det du begynner å røre med folks opplevelse av rettigheter, av inntekter, da rører du med en nerve som fort kan bli litt var.» Leder, AMU, B1.

I endringsprosesser erfarte også ledere at prosedyrer og praksis for medvirkning (i AMU inkludert), er krevende og forsinker endringsprosessene. Flere mellomledere opplevde det som vanskelig å navigere mellom bedriftens beslutninger og arbeidstakerne (som representert i vernetjenesten, AMU og tillitsmannsapparatet) sin medvirkning:

«Demokrati tar tid. Vi diskuterer oss frem til en forståelse i AMU. (...) Det er krevende å få med de tillitsvalgte, til å virkelig skjønne at dette har kommet for å bli. Det er jo en endring og jeg tror fortsatt at ikke alle har tatt det godt nok inn over seg hvor alvorlig den situasjonen egentlig er. (...) I fremtiden tror jeg nok at en må være villig til å endre sin egen arbeidssituasjon og det meste.» Leder, i AMU, B2.

5.5.2 Ledelse, medvirkning og samarbeidsklima

I en bedrift ble ledelse beskrevet annerledes enn i de andre to bedriftene. Informanter sa at de opplevde å være presset fra internasjonale eiere og ledelse på å nå lønnsomhetsmål, samtidig som de var i krevende konkurranse om anbud og leveranser på norsk sokkel. De beskrev utfordringer knyttet til arbeidet i sitt eget AMU, og samarbeid mellom ledelse og arbeidstakersiden generelt:

«Det er gjennomgående høy omskiftelighet. I fjor endra vi flere nye ledere som ikke hadde historikken med seg. Vi føler at det er vi som må bruke tid på å lære de, hvis de ønsker det da. Det er vi som må bruke mye tid til å fortelle dem at de må lese seg opp på hovedavtaler, arbeidsmiljø, alt det der, for de kjenner ikke til det. Det gjenspeiler det seg i AMU-arbeidet og. (...) Sånn som det er i hverdagen, sånn blir det i AMU. Du detter jo voldsomt i gjennomføringskraften når du får nye toppledere inn.» Verneombud, i AMU, B2.

Det kom frem i intervjuene at det tar tid for nye ledere med bakgrunn fra utlandet å forstå de norske ordningene for partssamarbeid. Selv om samarbeidsklimaet i bedriftene i utvalget ble beskrevet som mer krevende, var det også et tilfelle der samarbeidet i AMU var styrket. I denne bedriften samarbeidet norske ledere, ansatte i personalavdeling, verneombud og fagforeninger tett og konstruktivt for å håndtere kravene fra hovedkontoret som er lokalisert utenfor Norge:

«Det er positivt når du har en person som sitter i ledelsen, også har han kanskje en liten ledergruppe rundt seg som i stor grad ikke er enig med ham eller henne, da virker trepartssamarbeidet bedre. Jo, fordi man har en felles fiende.» Arbeidsgivers representant, i AMU, B3.

5.6 Konklusjoner: arbeidstakermedvirkning i petroleumsnæringen

De overordnede formelle strukturene for medvirkning var på plass i bedriftene i vår undersøkelse. Strukturer var bygd ut over tid, og det var satt av tid og ressurser til samarbeid med fagforeningene, og organisering av vernetjenesten og AMU. Prosessene rundt AMU ble beskrevet som ryddige med en åpen og strukturert prosess for innmelding og behandling av saker som går på tvers av organisasjonsgrensene, samt god ledelse av AMU fra begge parter. Videre var hovedverneombudet viktig dersom vedkommende evnet å se saker fra ulike sider, og å være et bindeledd mellom partene.

I bedriftene hadde hovedverneombudene lang erfaring og ble kontinuitetsbærere, de var bevisst på sitt koordinerende ansvar og erfarte selv å ha meningsfulle oppgaver knyttet til forebyggende HMS-arbeid.

Selv om formelle strukturer var på plass og systemene fungerer, var ikke det ensbetydende med reell medvirkning. Det var en rekke forhold ved AMUs og vernetjenestens roller, oppgaver og møtekultur som svekker den reelle medvirkningen. Analysen pekte på at flere verneombud hadde manglende motivasjon og engasjement for oppgavene, svak rolleforståelse og oversikt. Videre fant vi både mangelfull og/eller foreldet opplæring av verneombud. Erfaringene var at det er blitt mindre kompetansehevende aktiviteter nå enn før. I alle arbeidsmiljøutvalg som inngikk i vår undersøkelse, var personlige egenskaper og kjemi mellom medlemmene viktig for samarbeidet i AMU.

I arbeidsmiljøutvalgene i utvalget ble det tatt det relativt få beslutninger, og for å holde konfliktnivået nede, ønsket man å unngå avstemninger. I stedet ble det nyttet uformelle arenaer for å forberede saker og diskusjoner som skulle opp i AMU. Et annet aspekt ved AMU-møtene og vernemøtene, var de få innspillene til saker fra ansatte. Agendaen ble gjerne satt basert på ledelsen sine saker eller gjengangersaker. Dette kan skyldes at verneombud er for lite proaktive, men kan også henge sammen med at ansatte ikke tenker at saker de er opptatt av er store nok eller passer inn på agendaen til AMU. Det var videre utfordrende å få til medvirkning med aktører fra hele kontraktskjeden. Forskjellene var tydeligst mellom operatører, kontraktører og underleverandører. Årsakene til at bedriftene utøvde samarbeid og medvirkning på ulike vis, er trolig sammensatt og knyttet til ulike ressurser, erfaringer, organisasjonskulturer og strukturer for arbeidstakermedvirkning.

Vi fant også uklarheter i grensesnitt. For det første var det relativt mange som hadde flere ulike verv, og det var ulike oppfatninger av hvorvidt det forekommer sammenblanding av roller som verneombud og tillitsvalgte. I forhold til formell rolleklarhet kan dette være uheldig, da det har potensiale til å medføre at enkeltpersoner i en bedrift får betydelig innflytelse, og at fokus i AMU flyttes fra HMS-saker til mer generelle «fagforenings saker». Det er også en mulig konsekvens at færre ansattgrupper enn ønskelig blir representert i AMU. For det andre så vi også at det er et noe uklart grensesnitt mellom HMS-personale og verneombud, der HMS-personale overtok oppgaver tilhørende verneombud.

Overordnet utfordrer omstillingene i næringen samarbeidet og den reelle medvirkningen i AMU i den enkelte bedrift. Både verneombud og hovedverneombud i vårt utvalg opplevde å ikke bli gitt tilstrekkelig tid til oppgavene. Videre hadde omstillinger ført til at arbeidsmiljøutvalgene var blitt stilt overfor nye og krevende diskusjoner. Dette utfordret etablerte arenaer, prosesser og relasjoner for partsamarbeid og arbeidstakermedvirkning. Som tiltak for å håndtere et potensielt høyere konfliktnivå, hadde det i noen av bedriftene derfor vært behov for en oppgang av roller og oppgaver til AMU-medlemmene. I bedrifter som hadde nedbemannet, ble partsamarbeidet og arbeidet i AMU av informanter beskrevet som spesielt krevende.

6. Arbeidstakermedvirkning på store byggeplasser

I dette kapitlet ser vi nærmere på forutsetninger for og utfordringer med arbeidstakermedvirkning på HMS-området i byggebransjen. Kapitlet bygger på en spørreundersøkelse blant drøyt 1100 arbeidsgivere som selv har oppgitt at bedriftens hovedvirksomhet er innen bygg, samt kvalitative intervjuer med ulike aktører på tre store byggeplasser i Oslo-området.

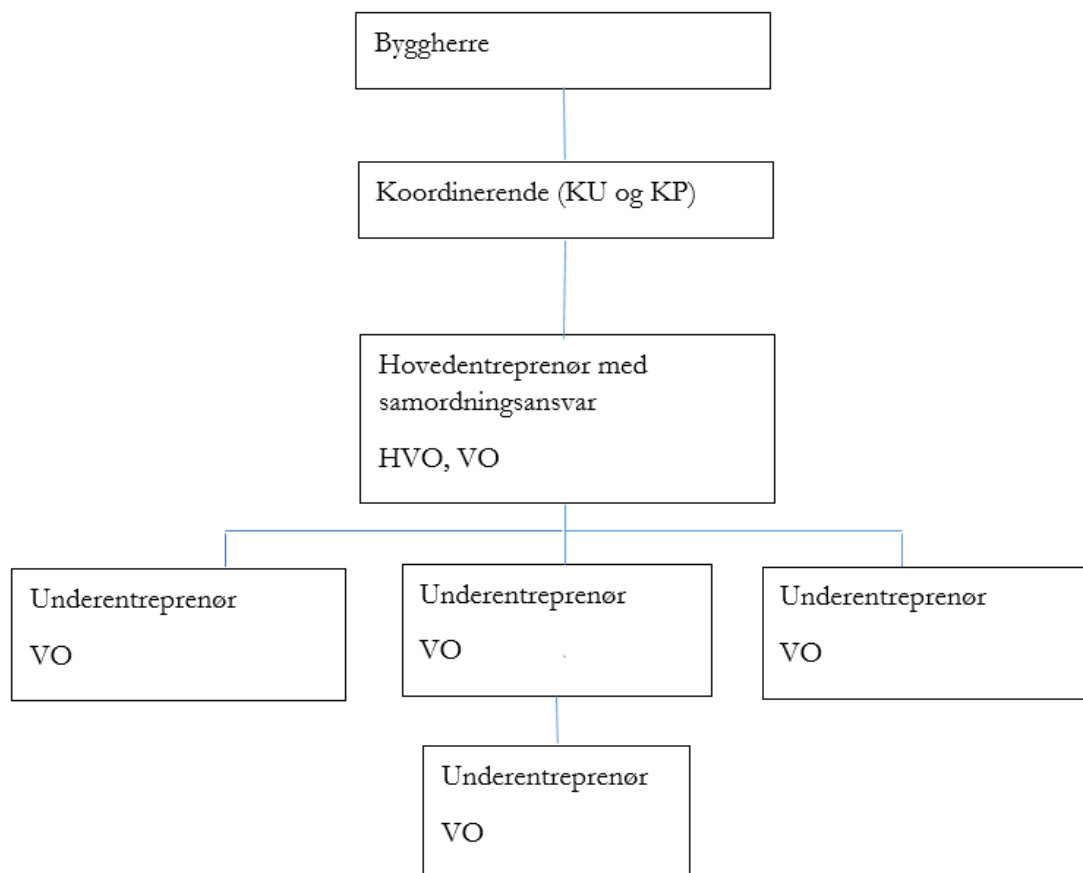
Innledningsvis presenteres en figur med aktører i utførelsesfasen av et byggeprosjekt. Figuren er viktig som et bakteppe for diskusjoner omkring arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet i store byggeprosjekter. Deretter presenterer vi tall fra Arbeidstilsynet over antall tilsyn og registrerte brudd på lovbestemmelsene om vernetjeneste i perioden 2014-2016. Videre kartlegges HMS-ressursene i bedriftene – om bedriftene har egne personer i ledelsen med HMS som ansvarsområde, om de har verneombud, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og tillitsvalgte. Deretter ser vi nærmere på verneombudsrollen i bygg – hvordan verneombudene velges, tid brukt på verneombudsoppgavene samt utfordringer knyttet til språk og sikkerhetskultur på byggeplasser med stort innslag av arbeidstakere fra Øst-Europa. Et sentralt spørsmål er i hvilken grad verneombudene involveres i ulike HMS-aktiviteter underveis i byggeprosjektene. Vi belyser også spørsmål om AMUs rolle i relasjonen til den enkelte byggeplass og verneombudenes rett til å stanse arbeid ved umiddelbar fare for liv og helse. I teksten bruker vi sitater fra intervjuene med ulike aktører på de tre store byggeplassene for å understreke funn eller illustrere et poeng fra casestudiene.

Praktisering av verneombudsordningen og AMU som arena for arbeidstakermedvirkning gir grunnlag for å konkludere med hvilke forhold som bidrar til å fremme og hemme arbeidstakermedvirkning i HMS på store byggeplasser i dag.

6.1 Aktører i et byggeprosjekt

I dette prosjektet har oppmerksomheten vært rettet mot store byggeplasser og spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet. I intervjuene med representanter for byggherre, HMS-ledere og verneombud har vi hatt et særlig fokus på i hvilken grad og på hvilken måte verneombudene deltar i HMS-arbeidet og hvordan det tilrettelegges for arbeidstakermedvirkning i HMS på store byggeplasser. I et stort byggeprosjekt vil mange aktører være involvert; noen oppgaver utføres parallelt, mens andre utføres etter hverandre i tid. Arbeidsoppgavene i et stort byggeprosjekt må samordnes både i tid og rom. Før vi belyser spørsmål omkring arbeidstakermedvirkning mer i detalj, presenterer vi en figur som viser aktører i utførelsesfasen av et prosjekt. I store byggeprosjekter er det vanlig med kontrakter for flere områder, for eksempel kontrakt på grunnarbeid, tett bygg og elektro mm. I slike tilfeller vil det være en hovedbedrift med samordningsansvar for hver av kontraktene med byggherre. Verneombudene er knyttet til den enkelte bedrift og kommer ofte først inn i prosjektet når arbeidet har startet og bemannes opp. I denne fasen er det vedkommende som koordinerer (koordinator for utførelsen (KU)) som i størst grad er involvert av de to koordinatorene fra byggherren. KU følger av byggherreforskriften §13, hvor byggherren plikter å utpeke en koordinator i de tilfeller det «er flere virksomheter på bygge- eller

anleggsplassen samtidig eller etter hverandre». Både byggherre og hovedentreprenør har ansvar for samordning i HMS-arbeidet, som illustrert i figuren:



Figur 6-1: *Aktører i utførelsesfasen av et byggeprosjekt*

Ansvar for å følge opp HMS-arbeidet ligger både hos byggherre og hos hovedentreprenør samt hos den enkelte underleverandør. Noen av HMS-reglene gjelder virksomheten hvor arbeidstakeren er ansatt og følger arbeidsgiveransvaret, mens andre regler gjelder det konkrete byggeprosjektet – og den enkelte byggeplass. Figur 6.1 ligger til grunn for intervjuene og analysene av ulike aktørers involvering og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet i tre store byggeprosjekter i Oslo-regionen. I analysene har vi først og fremst konsentrert oss om verneombudsrollen og tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning på byggeplassen etter kravene i arbeidsmiljøloven og aktuelle forskrifter, det vil si nivåene under byggherrens koordinator i figur 6.1. Det er likevel viktig å ta byggherrens rolle med i betraktning når vi vurderer hvordan verneombudene inkluderes og medvirker i HMS-arbeidet på store byggeplasser. Mens KU som tidligere nevnt er forkortning for «koordinator i utførelsesfasen, står KP for «koordinator i planleggingsfasen».

6.2 Hva forteller Arbeidstilsynets tall?

I Arbeidstilsynets register over gjennomførte tilsyn og reaksjoner er det mulig å ta ut statistikk for ulike bransjer basert på næringskategorier (NACE-koder). I dette prosjektet konsentrerer vi oss om store byggeplasser, og har valgt å ta ut statistikk for tilsyn og

andel brudd på lovens bestemmelser i næringskategorien «oppføring av bygninger» (NACE 41.200). Denne er en underkategori i den bredere næringskategorien «bygge- og anleggsvirksomhet». Spørsmålet vi stiller er hvilken informasjon vi kan hente ut fra Arbeidstilsynets tilsynsregister når det gjelder status for arbeidstakermedvirkning i byggebransjen.

Arbeidstilsynets tilsynspraksis er risikobasert, det vil si at de prioriterer tilsyn i de virksomhetene hvor risikoen for brudd på HMS-reglene vurderes som stor. Tilsynene gjennomføres etter såkalte tilsynspakker med ulike spørsmål og kontrollpunkter for ulike typer bransjer og virksomheter, avhengig av risikofaktorene. Tilsyn med aktører i byggebransjen har vært et prioritert område for Arbeidstilsynet, som ledd i arbeidet mot sosial dumping i denne bransjen. Innen bygg er dessuten deler av tariffavtalen allmenngjort⁹, noe som medførte at Arbeidstilsynet fikk nye kontrolloppgaver knyttet til lønn på norske byggeplasser. I den forbindelse har også kontroll av bemanningslister og HMS-kort vært vektlagt.

Tabell 6-1: Antall gjennomførte tilsyn i næringskategorien «oppføring av bygninger» 2014-2016

	2014	2015	2016	Total
Oppføring av bygninger	1876	2585	2300	6761

Kilde: Arbeidstilsynet

Tabell 6.1 viser antall gjennomførte tilsyn innen næringskategorien «oppføring av bygninger» i perioden 2014-2016. Totalt ble det gjennomført nærmere 6 800 tilsyn i denne perioden. Det var en markant økning i antallet gjennomførte tilsyn i 2015 sammenliknet med 2014, mens det var nedgang fra 2015 til 2016.

Tabell 6-2: Antall gjennomførte tilsyn hvor kontrollpunkt knyttet til vernetjenesten er kontrollert, og andel brudd på lovens bestemmelser

Kontrollpunkt	Antall gjennomførte tilsyn				Andel brudd på lovens bestemmelser			
	2014	2015	2016	Totalt	2014	2015	2016	Totalt
Blir verneombudet tatt med på råd i virksomhetens arbeid i både planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	232	192	115	539	7 %	17 %	7 %	10 %
Er det gjort kjent hvem som er verneombud i virksomheten?	2	1	2	5			50%	50%
Har verneombudet gjennomført nødvendig opplæring?	556	519	308	1 383	25 %	30 %	23 %	26 %
Har virksomheten valgt verneombud?	841	820	487	2 148	30 %	35 %	33 %	33 %
Totalsum	842	823	488	2 153	25 %	31 %	27 %	28 %

Kilde: Arbeidstilsynet

⁹ Allmenngjøring av tariffavtaler er et grep for å hindre sosial dumping og konkurransevridning. Dette skjer ved at man gjør hele eller deler av tariffavtalene til standard for en hel bransje eller et område

Tabell 6.2 viser antall gjennomførte tilsyn i kategorien «oppføring av bygninger» hvor ett eller flere kontrollpunkt knyttet til vernetjenesten ble kontrollert i perioden 2014-2016. Spørsmålet om virksomheten har valgt verneombud er det som oftest har blitt kontrollert. Dersom bedriften svarer nei på spørsmålet om verneombud, vil de andre spørsmålene knyttet til vernetjenesten falle bort/være uaktuelle. Sammenliknet med antall gjennomførte tilsyn totalt i denne næringen (tabell 6.1) ser vi at kontrollpunktene omkring vernetjeneste *ikke* har blitt kontrollert i mange av tilfellene. For eksempel ble det i 2016 gjennomført totalt 2300 tilsyn, men spørsmålet om virksomheten har valgt verneombud bare ble kontrollert i 487 tilsyn. Det går også fram av tabell 6.2 at det ble registrert brudd på lovbestemmelsen om valgt verneombud i 33 prosent av disse tilsynene.. Totalt har det registrert brudd på ulike lovbestemmelser knyttet til vernetjenesten i 28 prosent av de tilsynene hvor dette ble kontrollert i perioden 2014-2016.

6.3 HMS-ressurser i bedriftene

Bedriftene har ulike ressurser de kan sette inn i sitt HMS-arbeid. Noen er lovpålagte etter arbeidsmiljøloven, mens andre ressurser, som tillitsvalgte, har sitt utspring i fagforeningene. Det kan også være HMS-tiltak som er opprettet på initiativ fra bedriften selv. I bedriftsundersøkelsen (arbeidsgivere) har vi kartlagt om bedriftene har egne personer i ledelsen med HMS som ansvarsområde, om de har verneombud, arbeidsmiljøutvalg (AMU) og om det er tillitsvalgte i virksomheten.

Tabell 6-3: HMS-ressurser i bedriftene etter antall ansatte. Prosent N=1103

	1-4 ansatte	5-9 ansatte	10-25 ansatte	26 eller flere ansatte	Total prosent (N)
HMS-leder, HMS-sjef, sikkerhetsleder eller lignende	35	58	73	83	56 (616)
Verneombud	15	43	96	100	52 (574)
Tillitsvalgte eller andre representanter for en eller flere fagforeninger	3	13	35	73	23 (253)
Totalt (N)	455	231	248	169	1103

Tabell 6.3 viser at det er en betydelig andel i alle størrelseskategoriene som svarer bekreftende på spørsmålet om de har egne ressurser i ledelsen som jobber med HMS. Ikke overraskende er andelen større blant de største bedriftene enn blant de minste. Totalt svarer 56 prosent av bedriftene at de har HMS-leder, HMS-sjef, sikkerhetsleder eller lignende. Vi ser at det også er relativt mange av de minste bedriftene i utvalget som svarer at de har eget HMS-personell i ledelsen. Her må det imidlertid legges til at arbeidsmiljøloven sier at det er virksomhetens daglige leder som har ansvaret for HMS. Det kan være grunn til å anta at den relativt høye andelen blant de minste bedriftene som svarer at de har egne lederressurser på HMS-området, tenker på daglig leder som HMS-ansvarlig leder.

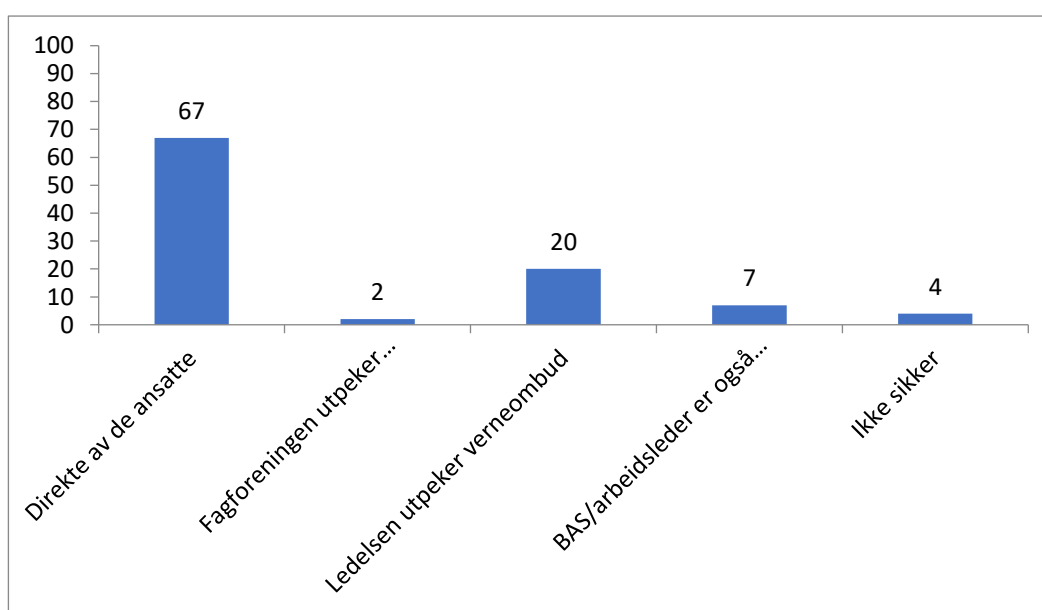
Tabell 6.3 viser også at i bedriftene med ti eller flere ansatte, oppgir nesten alle at de har verneombud slik loven krever. Vi ser også at drøyt fire av ti bedrifter med 5-9 ansatte oppgir at de har verneombud. Videre ser vi at tillitsvalgte eller andre representanter for en fagforening først og fremst finnes i de større bedriftene. Blant bedrifter med 26 eller flere ansatte er det 73 prosent som svarer at de har tillitsvalgte fra en fagforening i bedriften. Blant de minste bedriftene med 1-4 ansatte er det kun tre prosent som svarer at de har tillitsvalgte fra en fagforening.

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at det i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal opprette arbeidsmiljøutvalg (AMU), der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og verne- og helsepersonalet er representert (aml kapittel 7). Når det er mellom 20 og 50 ansatte, kan én av partene kreve AMU, mens Arbeidstilsynet kan pålegge at det opprettes AMU. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal ha like mange representanter, og ledelsen av utvalget skal gå på omgang. Blant bedriftene i vår undersøkelse er det relativt få som oppgir at de har 50 ansatte eller flere og som dermed er pliktig til å opprette AMU. Av totalt 78 bedrifter med 50 ansatte eller flere, svarer 57 at de har AMU slik loven krever. Dette utgjør 73 prosent av bedriftene. Blant bedriftene med 20-49 ansatte var det 23 prosent som svarte at de har AMU.

6.4 Verneombudsrollen i bygg

6.4.1 Hvordan velges verneombudene?

Regler for hvordan verneombudene skal velges er fastsatt i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. I §3-2 heter det at verneombudene skal velges blant arbeidstakere som har erfaring og innsikt i virksomhetens arbeidsforhold. Verneombudene skal velges av og blant arbeidstakere innenfor hvert verneområde. Hvordan valg av verneombud skjer i bedriftene, og om de i tillegg til å være verneombud også har lederroller i bedriften, kan ha stor betydning for hvordan verneombudene fungerer i praksis.



Figur 6-2: *Hvordan verneombudene i bedriften vanligvis velges. Prosent. N=574*

I figur 6.2 ser vi at 67 prosent av lederne i bedrifter med verneombud, svarer at de velges direkte av de ansatte, mens andelen som svarer at ledelsen utpeker verneombud er 20 prosent. Det er ikke vanlig at fagforeningen utpeker verneombud, kun to prosent svarer at fagforeningen gjør dette. Sju prosent svarer at bas/arbeidsleder også er verneombud på byggeplassene. Andelen som oppgir at bas/arbeidsleder også er verneombud, er lavere i denne undersøkelsen som er gjennomført blant arbeidsgivere, enn hva andre undersøkelser har gitt grunn for å anta. I en spørreundersøkelse blant verneombud i 2015, svarte drøyt 40 prosent at de i tillegg til å være verneombud også var BAS/arbeidsleder eller prosjektleder (Bråten & Andersen, 2015).

På de tre byggeplassene hvor vi gjorde intervjuer, var verneombudene i all hovedsak valgt av de ansatte, eller de hadde selv meldt seg som verneombud ut i fra egen interesse. På den ene byggeplassen hadde hovedentreprenøren totalt åtte egne verneombud på plassen – to per skift (på intervjutidspunktet ble det jobbet etter en treskifts ordning) i tillegg til hovedverneombud. Vi fant at det først og fremst var enkelte underentreprenører (UE) som praktiserte en ordning hvor BAS/arbeidsleder også hadde rollen som verneombud. En slik ordning kan være praktisk og ha sammenheng med hovedentreprenørens (HE) krav til verneombud hos UE. På byggeplassene praktiserte HE terskelkrav for når UE måtte ha egne verneombud. Som hovedregel følger disse terskelkravene i arbeidsmiljøloven om verneombud hvis bedriften har ti eller flere ansatte inne på byggeplassen. Vi har tidligere påpekt at dobbeltroller hvor BAS/arbeidsleder også er verneombud, kan gi krysspressituasjoner mellom hensynet til sikkerhet og helse, og bedriftsøkonomiske hensyn knyttet til framdrift og resultatet på bunnlinja (Bråten & Andersen 2015). En av de vi intervjuet hos UE hadde nettopp en slik dobbeltrolle hvor han både var arbeidsleder og verneombud. Dette mente han ikke var en optimal situasjon for oppfølging av sikkerhetssituasjonen ute på byggeplassen. Etter hans vurdering burde en av de ansatte som var ute på byggeplassen daglig ha rollen som verneombud. En slik ordning ville gjøre det lettere å oppdage sikkerhetsutfordringer og –avvik. Han sa det slik:

«Det er bestandig greit at en formann ikke er verneombud, at det er en av gutta som er litt mer ute. Er du arbeidsleder, så har du lett for å kanskje si og gjøre dumme ting [sett ut i fra et HMS-perspektiv], som kanskje en av gutta ute hadde sett.» (Arbeidsleder og verneombud hos UE)

6.4.2 Hvem er verneombud for innleide arbeidstakere?

Byggebransjen er kjennetegnet av omfattende bruk av innleid arbeidskraft, og bruken av innleie har økt betraktelig de senere årene. Nergaard (2017) har på grunnlag av ulike datakilder beregnet et anslag for omfanget av innleide arbeidstakere i byggebransjen. Per 2016 anslås andelen innleide lønnstakere i byggebransjen totalt å være mellom 6,3 og 8,6 prosent. Når det gjelder arbeideryrkene i denne bransjen anslås andelen å være høyere – mellom 8 og 11 prosent. Bruk av innleide arbeidstakere er langt høyere i Oslo/Akershus enn i resten av landet (Nergaard 2017 s. 20).

I vår bedriftsundersøkelse svarer 29 prosent at de har brukt innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak i løpet av de to siste årene. Dette forteller noe om omfanget av bedrifter som har brukt innleid arbeidskraft, men det sier ikke noe om hvor stort

omfanget av innleide arbeidstakere er i hver enkelt bedrift. I utgangspunktet er verneombudsoppgaven knyttet til å ivareta de ansatte i egen bedrift. I byggebransjen er det ofte likevel slik at på større prosjekter der det til enhver tid er mange bedrifter som jobber parallelt, vil verneombudene som er på plass på prosjektet, ofte fungere som verneombud for alle som er inne på byggeplassen, også de innleide. (Bråten & Andersen 2015). Tilsvarende finner vi i spørreundersøkelsen blant bedriftsledere og intervjuene på byggeplass i dette prosjektet. I spørreundersøkelsen fikk bedriftsledere som oppga at de har brukt innleid arbeidskraft spørsmål om hvem som er verneombud for de innleide. 63 prosent svarer at verneombudet i egen bedrift også er verneombud for de innleide, mens 19 prosent svarer at de innleide er dekket av verneombud hos utleier. 9 prosent svarer at ledelsen i bedriften er verneombud for de innleide, mens kun 2 prosent svarer at innleide er dekket av regionalt verneombud.¹⁰

På de tre store byggeplassene der vi intervjuet, stilte hovedentreprenørene samme krav til verneombud hos bemanningsselskapene som hos underentreprenørene (se omtale over). Vi fikk inntrykk av at de numeriske reglene om eget verneombud i de tilfeller der det er ti eller flere arbeidstakere fra samme bedrift, stort sett ble fulgt. Det var samtidig rom for å lempe på kravene dersom bedriften for eksempel var inne for å utføre arbeid i en kort periode. Verneombudene vi intervjuet hos hovedentreprenørene var likevel opptatt av å understreke at de var opptatt av sikkerheten for alle som til enhver tid befinner seg på byggeplassen. En svarte slik på spørsmålet om hvem han er verneombud for:

«Er du verneombud, så er du det på hele plassen, ikke bare på visse plasser.» (Verneombud HE)

6.4.3 Språk og sikkerhetskultur er en stor utfordring

HMS-utfordringer som følge av omfattende bruk av østeuropeisk arbeidskraft på norske byggeplasser, er problemstillinger som er belyst gjennom en rekke tidligere prosjekter (se for eksempel Andersen & Ødegård 2017, Bråten & Andersen 2015, Bråten, Ødegård & Andersen 2012, Friberg & Haakestad 2015). Hovedutfordringene har vært knyttet til mangel på felles språk og ulikheter i arbeids- og sikkerhetskultur, og dermed større risiko for ulykker. HMS-utfordringer knyttet til omfattende bruk av østeuropeisk arbeidskraft hos UE og innleide er også et aktuelt tema i intervjuene med både verneombud og HMS-ledere på de tre store byggeplassene. Særlig på den ene byggeplassen var det stort innslag av utenlandske arbeidstakere som i liten grad snakket engelsk eller et skandinavisk språk. Både HMS-ledere og verneombud var opptatt av å fortelle om disse utfordringene. Dette sitatet fra en HMS-leder er representativt for det både ledere og verneombud ute på byggeplassene fortalte:

10 I bygg og anlegg er det også etablert en ordning med regionale verneombud, denne er regulert gjennom en egen forskrift til arbeidsmiljøloven og finansieres ved at arbeidsgiverne betaler en fastsatt avgift til Fondet for regionale verneombud. Regler for regionale verneombud for bygge- og anleggsvirksomhet er nærmere definert i kapittel 3 i forskrift om administrative ordninger og i kapittel 5 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, begge forskrifter til arbeidsmiljøloven. De regionale verneombudene skal arbeide overfor de arbeidsplassene som ikke har valgt verneombud eller som ikke har opprettet arbeidsmiljøutvalg (AMU) i samsvar med arbeidsmiljølovens regler. De har samme myndighet som verneombudene og har rett til de samme opplysninger fra bedriftene som ordinært valgte verneombud har.

«Det er veldig vanskelig det med språk. Det gjør jo at man har litt større barrierer for å prate som et arbeidslag med gode løsninger, når du ikke har et felles språk» (HMS-leder HE)

For å illustrere utfordringer knyttet til språk og misforståelser, forteller HMS-lederen følgende episode hvor hun anbefalte arbeidere i kjelleretasjen i et råbygg å skaffe mer arbeidslys, men hvor reaksjonen ble noe helt annet:

«Jeg prøvde å forklare dem at ved å ta med arbeidslampa og sette den opp der de jobber, så vil de få bedre lys. De er så vant til at jeg maser med disse sperringene, så istedenfor kom det opp en sperring. Det er litt typisk med sånne misforståelser.» (HMS-leder HE)

Verneombudene vi intervjuet var generelt opptatt av hvordan ulikheter i sikkerhetskultur kunne skape farlige situasjoner på byggeplassen. En arbeidskultur der utenlandske arbeidstakere i større grad fulgte ordre fra «boss» uten selv å vurdere risikoen ved ulike arbeidsoperasjoner, ble av flere fremholdt som en stor sikkerhetsutfordring på norske byggeplasser i dag. Til sammenlikning ble den norske fagarbeideren beskrevet som selvstendig og som gir beskjed til verneombud eller HMS-ledelse hvis han eller hun oppdager farlige situasjoner eller sikkerhetsavvik på byggeplassen.

I en undersøkelse av flerkulturelle arbeidsplasser i byggebransjen påpeker imidlertid Sintef at ansettelsesforhold er av større betydning enn nasjonalitet når det kommer til utfordringer på flerkulturelle arbeidsplasser (Kilskar et al 2017). I Sintef-rapporten fremholdes det at innleide fra bemanningsbyrå sjeldnere lærer språket, og at det investeres mindre i språkopplæring for disse sammenliknet med utenlandske arbeidstakere som ansettes i bedriftene.

6.4.4 Tid på oppgavene

I undersøkelsen blant verneombud i bygg og anlegg i 2015 rapporterte drøyt 40 prosent at de brukte mindre enn to timer per uke på verneombudsoppgavene (Bråten & Andersen 2015). Tatt i betraktning at bransjen har høy skaderisiko og over tid ligger høyt på statistikken over arbeidsdødsfall, er det grunn til å stille spørsmål ved om to timer i uka er nok. I undersøkelsen fra 2015 så vi en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og tidsbruk på verneombudsoppgaven. Blant de som brukte mindre enn to timer, var det en tydelig overvekt av verneombud i bedrifter med 25 eller færre ansatte. I arbeidsmiljøloven heter det at verneombud skal få nødvendig tid til å utføre vernearbeidet på forsvarlig måte, og at oppgavene i alminnelighet skal utføres innenfor vanlig arbeidstid (aml §6-5 (2)). På de tre store byggeplassene vi besøkte var HE store etablerte byggebedrifter, mens UE var bedrifter av ulik størrelse som utførte spesialiserte arbeidsoppgaver på prosjektet i en begrenset periode. I intervjuene både med ledere og verneombud kom det fram at verneombudene kunne bruke den tiden de mente var nødvendig for å utføre verneoppgavene. Det var et sterkt ønske eller krav om at verneombudene deltok i ukentlige vernerunder og bidro til rapportering av avvik som ble oppdaget i disse rundene. Et verneombud hos en underentreprenør sa dette om tid og prioritering av vernearbeidet:

«Ja, vi tar den tiden vi trenger. Det er jo det som er blitt nå i dag, at vernearbeidet har blitt så prioritert, så den tiden må vi bare ta.» (Verneombud UE).

Ingen av verneombudene vi intervjuet nevnte at de ikke fikk den tiden de trengte til å utføre verneombudsoppgavene innenfor arbeidstiden. Likevel var det flere av verneombudene som pekte på utfordring relatert til egne arbeidsoppgaver og hensynet til kolleger hvis man jobbet i team, og oppgavene som verneombud. Verneombudsoppgavene var ikke alltid så lette å planlegge. Ofte var det krav om at verneombudene la fra seg det de holdt på med av egne arbeidsoppgaver for å delta som verneombud i saker som oppsto akutt på byggeplassen. Skjæringspunktet mellom organiseringen av egne arbeidsoppgaver og verneombudsrollen var ikke alltid like enkelt å håndtere. Det kan være vanskelig å tilrettelegge for verneombudenes deltakelse i uforutsette hendelser på store byggeplasser. I praksis var opp til det enkelte verneombud selv å finne praktiske løsninger på slike krysspressituasjoner.

6.4.5 Bruk av stansingsretten

Verneombudet har rett til å stanse farlig arbeid dersom han eller hun mener det er umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse (aml §6-3). I spørreundersøkelsen svarer 76 prosent av bedriftene som har verneombud at de også har systemer for å registrere stans gjort av verneombudet. 12 prosent av verneombudene hadde i løpet av de siste to årene stanset arbeidet på grunn av fare for liv eller helse.

Verneombudene på de tre byggeplassene ga uttrykk for at de kjente til stansingsretten, og at de ville bruke den dersom de mente det var nødvendig for å hindre akutt fare for liv og helse. Likevel var det få blant verneombudene vi intervjuet som hadde stanset farlig arbeid. Et par fortalte at de hadde gjort det på tidligere prosjekter, mens en fortalte at han hadde stanset arbeidet på nåværende prosjekt fordi et stillas manglet godkjenning. I følge dette verneombudet var manglende godkjenning av stillas en vanlig årsak til stans:

«Hvis det er et stillas som ikke har grønnskilt og jeg ser det, så stopper jeg det. Vi hadde et tilfelle her [...] Det blir løst med en gang. Det mangler en signatur bare. Ikke noe verre enn det. Og det er ingen som er redde for å stoppe noe hvis det er noe som skjer.» (Verneombud UE)

I intervju med representanter for byggherre og HMS-ledelse hos HE på de tre aktuelle byggeplassene ble det gitt uttrykk for ønsker om at verneombudene, som var mye ute på byggeplassene, meldte fra om sikkerhetsavvik og at de med fordel kunne bli mer aktive i å bruke retten til å stanse farlig arbeid. Dette sitatet oppsummerer det flere HMS-ledere og byggherrerepresentanter ga uttrykk for:

«De [verneombudene] har gjort noen grep, men ikke stanset sånn at jeg og andre har blitt involvert. I utgangspunktet tror jeg nok at de verneombudene jeg har på plassen kunne vært litt mer tak i og tatt litt mer ansvar.» (HMS-leder)

I følge verneombudene på de tre aktuelle byggeplassene ble det fortløpende gjort vurderinger av behovet for å stanse farlig arbeid. Årsaken til at verneombudene ikke hadde stanset farlig arbeid på disse tre byggeplassene var at de mente det ikke hadde vært behov for det så langt. Ingen av verneombudene vi intervjuet begrunnet mangelen på stans med frykt for ledelsens reaksjoner eller andre organisatoriske konsekvenser.

Sikkerhet og fravær av personskade kom i første rekke, det svarte byggherre, HMS-ledelse og verneombud i intervjuene.

Inntrykket fra spørreundersøkelsen og intervjuene er altså at stansingsretten brukes med forsiktighet, noe som støttes av hovedfunnene i en Sintef-rapport om verneombudsordningen fra 2007 (Torvatn et al 2007). Sintef-rapporten konkluderer med at stansingsretten brukes i henhold til paragrafen og at de problemene som utløste stansen blir løst (s. 10). Tilsvarende vurderinger av bruk av stansingsretten ble også gjort i Fafo-rapporten om verneombudsrollen i bygg og anlegg i 2015 (Bråten & Andersen, 2015).

6.4.6 Ønsker om engasjerte verneombud

Generelt ga HMS-lederne og byggherrerepresentantene uttrykk for at de ønsket seg engasjerte verneombud som fulgte opp sikkerheten ute på byggeplassen og som rapporterte om avvik fortløpende. Generelt fikk vi inntrykk av at HMS-ledere og representanter for byggherre ønsket at verneombudene i større grad bidro i HMS-arbeidet på eget initiativ. På de tre aktuelle byggeplassene var det store norske byggekonsern som hadde hovedentreprisen. Vi ble fortalt at det hos de store aktørene er vanlig å gi verneombudene et tillegg på mellom fem og ti kroner i timen. I flere av intervjuene med representanter for byggherre og HMS-ledere kom det fram synspunkter om at et slikt lønnstillegg kanskje motiverte ansatte til å påta seg rollen, men at det ikke nødvendigvis virket motiverende når det gjaldt utførelsen, som i dette tilfellet:

«Vi har en avtale i konsernprotokollen om at verneombudene i vår bedrift skal ha en femkrone ekstra på lønna. Så det er som regel ikke noe problem å få folk til å stille opp. Det er mer et problem å få folk til å bli brennende engasjert i det de skal drive med.» (Konsernverneombud)

Dette synspunktet ble imidlertid avvist av flere av verneombudene ute på byggeplassene. Disse la vekt på betydningen av verneombudsrollen og var opptatt av den symbolverdien den grønne hjelmen hadde blant de andre arbeiderne og arbeidslederne ute på plassen. Det var ingen av verneombudene vi snakket med som ga uttrykk for at lønnstillegget i seg selv var motivasjonen for å være verneombud, selv om det var hyggelig at innsatsen som verneombud ble belønnet med en liten lønnskompensasjon. Flere av verneombudene hadde vært verneombud hos tidligere arbeidsgivere og på andre prosjekter, og de ga klart uttrykk for at å være verneombud ga status og var en rolle de gjerne kunne tenke seg å fortsette med. Som i dette tilfellet:

«Jeg satte det som et kriterium da jeg ble ansatt her, at jeg skulle få gå med grønn hjelm. Den har en betydning og det er HMS. Så jeg kunne egentlig ikke tenkt meg noe annet enn det. Den er vanskelig å kvitte seg med i alle fall.» (Verneombud)

Dette verneombudet hadde lang erfaring som verneombud hos tidligere arbeidsgiver og ga allerede på jobbintervjuet uttrykk for at han gjerne kunne tenke seg rollen som verneombud. Den grønne hjelmen har en sterk symbolverdi og flere av verneombudene nevnte at de fikk en annen respekt blant arbeiderne ute på byggeplassen når de hadde

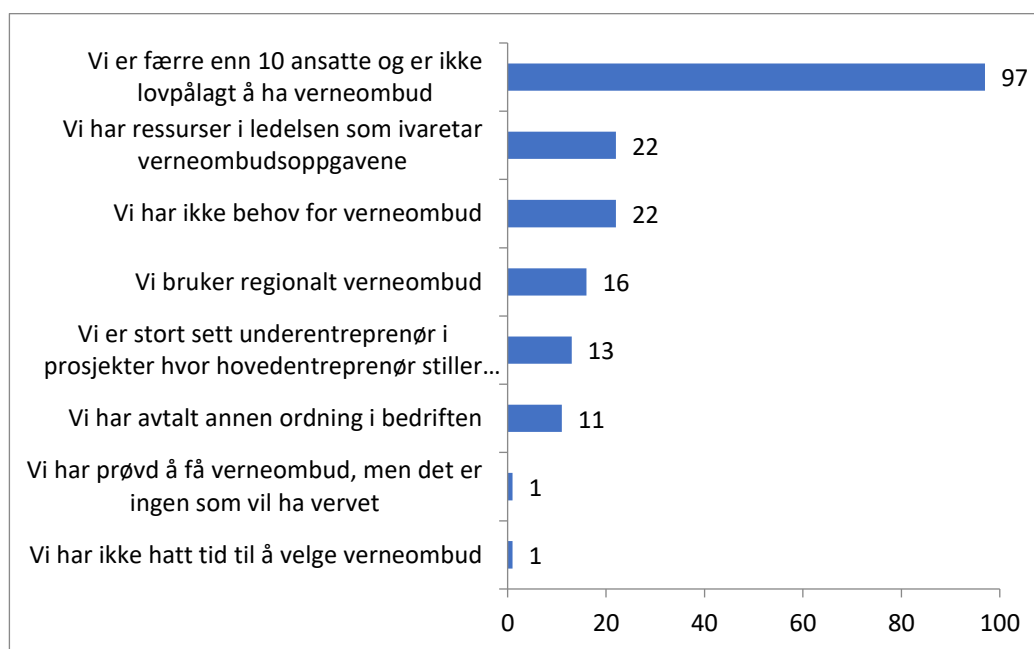
grønn hjelm. For noen var denne selve symbolet på betydningen av godt HMS-arbeid.

6.4.7 Arbeidsgivers vurdering av den jobben verneombudene gjør

Bedriftslederne som deltok i spørreundersøkelsen ble bedt om å vurdere påstanden om at «verneombudene gjøre en god jobb». Svarene viser at verneombudsordningen generelt får bred støtte blant bedriftslederne i vårt materiale. Andelen som er helt enig i at verneombudene gjør en god jobb er 58 prosent, mens andelen som er delvis enig i denne påstanden er 18 prosent. Totalt er altså 76 prosent helt eller delvis enige i påstanden om at verneombudene gjør en god jobb. Dersom vi tar ut de bedriftene som ikke selv har verneombud og bare ser på de som har verneombud i egen bedrift, finner vi at andelen som er positive til verneombudene øker. Blant de som selv har verneombud finner vi at 94 prosent er helt eller delvis enige i at verneombudene gjør en god jobb. Med andre ord gir bedrifter som har erfaring med verneombudsordningen fra egen bedrift en svært positiv vurdering av den jobben verneombudene gjør.

6.4.8 Begrunnelser for ikke å ha valgt verneombud

Totalt 529 bedrifter i utvalget svarer at de ikke har valgt verneombud i bedriften og ble spurt om årsaken til dette. Bedriftslederne kunne oppgi flere begrunnelser (se figur 6.3).



Figur 6-3: *Grunner til at bedriften ikke har valgt verneombud. Flere svar mulig. Prosent. N=529.*

Her ser vi at den begrunnelsen flesteparten av de som mangler verneombud oppgir, er at bedriften er færre enn 10 ansatte og at de derfor ikke er lovpålagt å ha verneombud.

Videre ser vi at en betydelig andel (22 prosent) svarer at de har ressurser i ledelsen som ivaretar verneombudsoppgavene.. En like stor andel (22 prosent) oppgir at de ikke har behov for verneombud, mens 16 prosent svarer at de bruker regionalt verneombud og derfor ikke har valgt eget. 13 prosent svarer at de stort sett er underentreprenør i

prosjekter hvor hovedentreprenør stiller med verneombud. 11 prosent svarer at de har avtalt annen ordning i bedriften, noe arbeidsmiljøloven §6-1 (1) åpner for dersom bedriften har under 10 ansatte. En kontroll av bedriftens størrelse mot svarene om hvorfor de ikke har valgt verneombud, bekrefter at det i all hovedsak er bedrifter med færre enn ti ansatte som ikke har valgt verneombud. Samtidig er det likevel de færreste som har gjort som de skulle med hensyn til avtale om annen ordning. Det er også de minste bedriftene som svarer at de har ressurser i ledelsen, ikke har behov for verneombud, bruker regionalt verneombud og at de stort sett er underentreprenører i prosjekter hvor hovedentreprenør stiller med verneombud.

6.5 Opplæring av nye verneombud

Verneombudene har rett til opplæring for oppgaven. Retten til opplæring er regulert i arbeidsmiljøloven (aml §6.5) og i forskrift om ledelse, organisering og medvirkning (§3-18). Det ligger også en del føringer på verneombudsopplæringen i Hovedavtalen LO-NHO (tilleggsavtale 3). Arbeidsmiljøloven fastslår at arbeidsgiver skal sørge for at de som blir valgt til verneombud får nødvendig opplæring, og at arbeidsgiver skal dekke utgiftene. I forskrift er det regulert at opplæringen skal være på minst 40 timer, men det kan avtales kortere opplæring dersom partene i fellesskap er enig om at det er forsvarlig (FOR-2011-12-06-1355 § 3-19).

Bedriftslederne i spørreundersøkelsen fikk spørsmål om hvilken opplæring som ble gitt til nye verneombud. Svarene viser at opplæringen i de fleste tilfeller skjer i regi av en ekstern leverandør av HMS-opplæring. Hele 75 prosent av byggevirksomhetene svarer at de bruker ekstern kursleverandør. 14 prosent svarer at de gir nye verneombud bedriftsintern opplæring. Bedriftene som svarer at nye verneombud kun gjennomgår et nettbasert opplæringsopplegg eller selvstudium utgjør bare 4 prosent. En litt større andel – 5 prosent – svarer at de ikke har noen spesiell opplæring av verneombudene i bedriften.

Halvparten av bedriftslederne svarer at verneombudsopplæringen har et omfang på cirka en uke, noe som tilsvarer det såkalte 40-timers kurset. 12 prosent svarer at verneombudsopplæringen tar mer enn en uke. I den andre enden av skalaen finner vi de som svarer at verneombudsopplæringen har en varighet på under en dag, disse utgjør 7 prosent av utvalget. Blant de resterende svarer cirka 20 prosent at opplæringen tar mellom 2 og 4 dager, mens drøyt 10 prosent svarer at de er usikre på hvor lang tid verneombudene bruker på opplæringen.

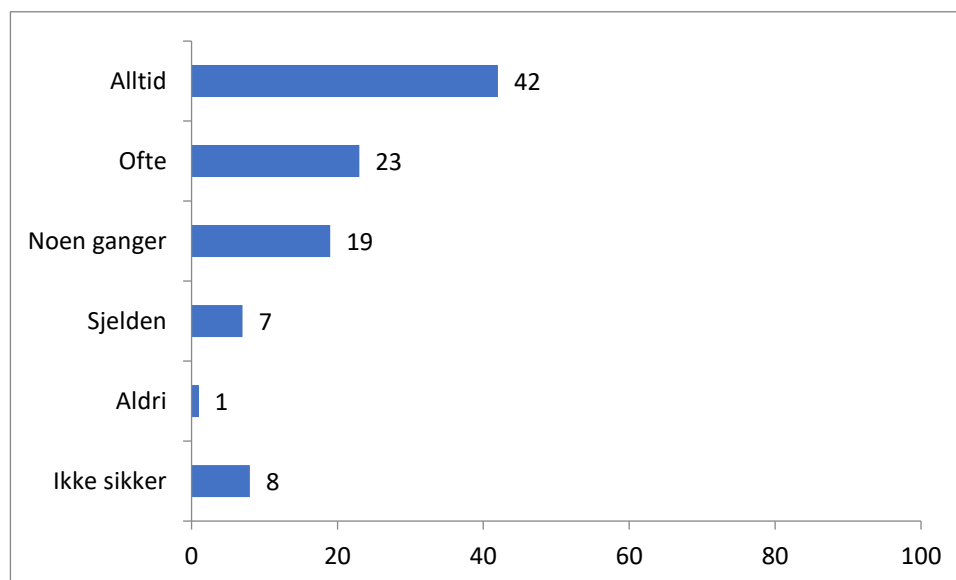
På de tre store byggeplassene vi intervjuet hadde verneombudene hos hovedentreprenørene fått opplæring gjennom deltakelse i bedriftsinterne 40-timers kurs som ble arrangert jevnlig i regi av arbeidsgiver. Flere hadde lang erfaring som verneombud fra tidligere prosjekter, og hadde gjennomgått opplæringen tidligere. Verneombud hos UE fortalte at de hadde tatt 40-timers kurset gjennom Fellesforbundet. Generelt hadde HMS-ledelsen i prosjektene lite oversikt over hvilken opplæring verneombud hos UE og innleide hadde fått. Verneombudene vi intervjuet ga uttrykk for at grunnopplæringen i 40-timerskurset hadde vært god, men etterlyste samtidig tilbud om tilleggskurs for å holde fokuset på sikkerhet og HMS, som i dette tilfellet:

«Det er aldri dumt med noen tilleggskurs, for klart at når du går på jobben daglig, kan man faktisk bli litt blind.» (verneombud UE)

6.6 AMU og det enkelte byggeprosjekt

AMU er et internt organ i den enkelte virksomhet, og intensjonen er at det skal virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, av både fysisk og psykisk art. I de kvalitative intervjuene fikk vi inntrykk av at AMU i liten grad er direkte involvert i det enkelte byggeprosjekt, og at det generelt var lite kjennskap til dette organet blant verneombudene ute på byggeplassene. Dette ble også bekreftet i intervjuene med tilsynsinspektørene fra Arbeidstilsynet.

Det at AMU later til å være et lite synlig organ ute på den enkelte byggeplass, betyr ikke nødvendigvis at saker som angår de enkelte byggeprosjekter ikke diskuteres i AMU. Ledere i bedrifter hvor det fantes AMU, fikk derfor spørsmål om hvor ofte saker som angår spesifikke byggeprosjekter blir diskutert i bedriftens AMU.



Figur 6-4: *Hvor ofte diskuteres saker i AMU som angår spesifikke byggeprosjekter*
Prosent. N=123

I figur 6.4 ser vi at to tredjedeler svarer at de alltid eller ofte diskuterer saker som angår spesifikke byggeprosjekter, mens 19 prosent svarer at de gjør dette noen ganger. Det viser at AMU er en arena hvor partene diskuterer arbeidsmiljøspørsmål knyttet til ulike byggeprosjekter hvor bedriften er involvert.

I de kvalitative intervjuene kom det fram at aktørene på byggeplassen var pålagt å rapportere ulike hendelser og avvik inn i bedriftens elektroniske rapporteringssystem, og at denne informasjonen ble videreformidlet til AMU.

Hos en av de store entreprenørene fortalte verneombudet på konsernnivå om hvordan han kunne kreve nærmere oppfølging og tiltak i regioner eller på byggeplasser hvor HMS-standarden avvek fra den standarden som var vedtatt for konsernet. I dette konsernet var det etablert AMU i hvert av de nærmere 30 forretningsenhetene samt et

AMU på konsernnivå som et overordnet organ hvor det ble holdt møter hvert kvartal. I AMU på konsernnivå er sakene mer overordnede, slik som gjennomgang av H-verdiene¹¹, gransking av alvorlige skader samt overtidsbruk. I AMU på enhetsnivå dreiet diskusjonene mer mot det spesifikke, om hvilke typer utstyr man skal ta i bruk for å lette jobben, bruk av verneutstyr ute i det enkelte prosjekt og byggeplass o.l. Konsernet har ikke AMU ute på den enkelte byggeplass, noe konsernverneombudet begrunner med hvilken funksjon og mandat AMU som organ har i en bedrift:

«AMU er et styrende organ for en bedrift. Derfor blir det litt feil å ta det ned på prosjektnivå. For et vedtak i AMU skal bedriften utføre uavhengig av om bedriftslederne er for eller mot. Hvis du har et AMU ute på en byggeplass som daglig leder i virksomheten ikke er involvert i i det hele tatt, og så finner de ut at de skal endre arbeidspraksis – det blir helt feil. Har du 20 byggeplasser med 20 forskjellige AMU som drar i hver sin retning, så kan det bli veldig mye rot.» (Konsernverneombud)

Situasjonen på den enkelte byggeplass ble nøye overvåket ved at konsernverneombudet fikk kopi av rapporter fra vernerundene og informasjon om avvik i samtlige byggeprosjekter hvor bedriften var engasjert.. Hvis det oppsto en skade i et prosjekt og det ved gransking ble avdekket mangelfulle HMS-rutiner, kunne et tiltak bli at konserndirektøren og konsernverneombudet reiste ut til den aktuelle byggeplassen. Her ville de delta i vernerunder for å hjelpe prosjektet i gang med å etablere gode rutiner for vernearbeidet.

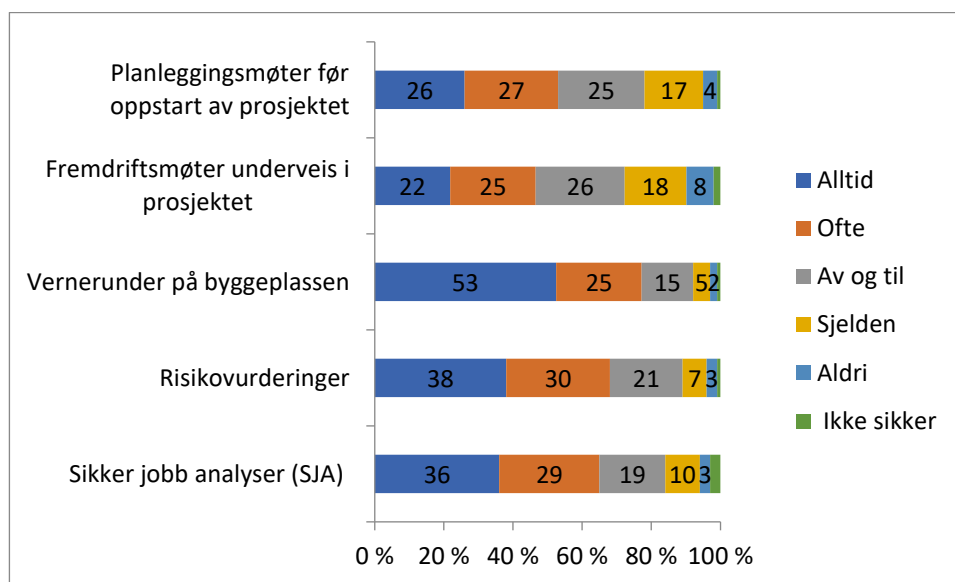
Tilsvarende konklusjoner omkring AMUs rolle som samarbeidsarena om HMS i byggebransjen gjorde vi i et tidligere prosjekt om samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen i 2012 (Bråten et al 2012). I dette tidligere prosjektet konkluderte vi med at AMU først og fremst er et organ hvor man behandler de overordnede sakene tilknyttet HMS, mens det praktiske HMS-arbeidet og avvikshåndteringen foregår ute på byggeplassene. Basert på aktørenes egne uttalelser og vurderinger synes AMUs rolle i det enkelte byggeprosjekt i liten grad å ha endret seg i løpet av disse årene. AMUs rolle og funksjon vil naturligvis variere fra bedrift til bedrift. Generelt vil vi likevel påpeke at AMUs rolle i HMS-arbeidet bør gjøres bedre kjent blant aktørene ute på byggeplassen for å sikre en god kommunikasjon mellom de som ser og opplever konkrete HMS-utfordringer i det daglige arbeidet, og det partsbaserte samarbeidsorganet AMU hvor HMS-utfordringene diskuteres og hvor man forsøker å finne gode løsninger.

6.7 Involvering av verneombudene hos hovedentreprenør

Blant byggebedriftene i spørreundersøkelsen svarer 46 prosent at de alltid, ofte eller noen ganger er hovedentreprenør/hovedbedrift med samordningsansvar. Ikke overraskende er det en større andel blant de største bedriftene (26 eller flere ansatte) som svarer at de alltid, ofte eller av og til er hovedentreprenør/hovedbedrift. Det er 66 prosent blant de største bedriftene som svarer dette, mot 38 prosent blant de minste bedriftene (under 10 ansatte) i utvalget.

¹¹ H-verdi (antall skader per én million arbeidede timer) er et mål på sikkerhetstilstanden i en bedrift. Målsettingen er at H-verdien skal være så lav som mulig.

Bedrifter som alltid, ofte eller av og til er hovedentreprenør/hovedbedrift fikk videre spørsmål om hvor ofte verneombudene er involvert i ulike aktiviteter i de prosjektene hvor bedriften er hovedentreprenør/hovedbedrift. Spørsmålet ble bare stilt til bedrifter som tidligere hadde oppgitt at de har verneombud. Som vist i tabell 6-3, er det relativt få bedrifter med færre enn ti ansatte som oppgir at de har verneombud. Svarene på spørsmål om involvering av verneombudene fra bedrifter som alltid, ofte eller av og til er hovedentreprenør/hovedbedrift, og som samtidig har eget verneombud i bedriften er fremstilt i figur 6-5.



Figur 6-5: *Involvering av verneombud i ulike aktiviteter i prosjekter hvor bedriften er hovedentreprenør. Prosent. N=312*

I figur 6.5 ser vi at bedriftene svarer at verneombudene i varierende grad involveres i de ulike aktivitetene det ble spurt om. Vernerunder er den aktiviteten som flest verneombud involveres i når bedriften er hovedentreprenør. 78 prosent svarer at verneombudene i disse tilfellene alltid eller ofte deltar i vernerunder på byggeplassen. Videre ser vi at to av tre svarer at verneombudene alltid eller ofte deltar i risikovurderinger. To av tre svarer også at verneombudene alltid eller ofte deltar i sikker jobbanalyser (SJA) i prosjekter hvor bedriften er hovedentreprenør. Andelen som svarer at verneombudene alltid eller ofte deltar i planleggingsmøter er også ganske stor – drøyt halvparten svarer dette. Samtidig ser vi at en betydelig andel – 21 prosent – svarer at verneombudene sjelden eller aldri deltar på planleggingsmøter før oppstart. Én av fire svarer at verneombudene deltar på slike møter av og til. Den aktiviteten som verneombudene i minst grad synes å bli involvert i er fremdriftsmøter underveis i prosjektet. Her ser vi at 47 prosent svarer at verneombudene alltid eller ofte deltar, mens 26 prosent svarer at verneombudene aldri eller sjelden deltar. 26 prosent svarer at det hender av og til at verneombudene deltar i fremdriftsmøter i prosjektene.

Samlet gir figur 6.5 et inntrykk av at verneombudene i mange tilfeller involveres i ulike HMS-aktiviteter i de prosjektene hvor bedriftene er hovedentreprenør, men at det er store variasjoner mellom bedriftene (og prosjektene). Vi ser også at det er en betydelig andel som svarer at verneombudene aldri, sjelden eller av og til involveres i disse ulike

aktivitetene. I disse tilfellene vil det altså være en liten grad av arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet på prosjektnivå på byggeplassene.

Intervjuene på de tre store byggeplassene bekrefter og utdyper det inntrykket som figur 6.5 gir når det gjelder involvering av verneombudene i ulike HMS-aktiviteter. Her ble det gjennomført ukentlige vernerunder hvor verneombudene skal delta. De ukentlige vernerundene ble gjennomført i regi av hovedentreprenørene. På den ene byggeplassen gjennomførte byggherre i tillegg egne vernerunder hvor HMS-ledere og verneombud hos alle bedrifter som var inne på byggeplassen den aktuelle dagen ble invitert/oppfordret til å delta. Vernerundene ble inndelt i soner med hvert sitt team, og det ble tatt bilder og skrevet avviksprotokoller i etterkant av rundene, som varte i cirka en time. Verneombudene ble også oppfordret til å melde fra om sikkerhetsavvik som de oppdaget utenom de ukentlige vernerundene. Det ble da rapportert som «rapport av uønskede hendelser» (RUH). I det ene prosjektet stilte byggherren krav om et visst antall RUH-rapporter per arbeidet time. HMS-ledelsen og verneombudene samarbeidet da for å nå det måltallet byggherren hadde satt. I intervju ble det gitt uttrykk for at slike måltall kan være litt kunstige dersom det ikke er så mye å rapportere. Inntrykket vårt er imidlertid at det stadig blir mer vanlig at byggherre stiller krav om måltall for antallet RUH i prosjektene.

Når det gjelder planleggingsmøter før prosjektoppstart og fremdriftsmøter underveis i prosjektet, var imidlertid verneombudene på de tre byggeplassene i mindre grad involvert enn det inntrykket vi får fra bedriftsundersøkelsen i figur 6.4. Verneombudene hos hovedentreprenør fortalte at de deltar på ukentlige morgenmøter hvor det blir orientert om arbeidsoppgaver og risikoutfordringer på byggeplassen de kommende dagene. Tema i disse ukentlige morgenmøtene er knyttet til konkrete arbeidsoperasjoner som skal skje og hvilke faremomenter som er forbundet med disse. Møter som angår selve prosjektgjennomføringen og fremdriften gjennomføres i regi av byggherre. På de byggeplassene vi intervjuet var ikke verneombudene invitert til å delta i møtene arrangert av byggherre for å komme med sine synspunkter på ulike HMS-utfordringer. Hovedverneombudet hos HE på den ene byggeplassen fortalte at han hadde gitt uttrykk for ønsker om å delta i framdriftsmøter for å få bedre innsikt i hvilke HMS-utfordringer som kunne oppstå i prosjektet i nærmeste framtid. Han svarte følgende på spørsmålet om han deltok i framdriftsmøter i prosjektet:

«Nei, det er bare formenn og anleggsledere [som deltar på framdriftsmøter]. Det har jeg sagt fra om, at om ikke det er hver uke, så innimellom hadde det gått an å være med. Da får du jo greie på litt om hva som skal skje i uka som kommer og hva du eventuelt kan passe ekstra på.» (Hovedverneombud HE).

Sikker jobb analyser (SJA) og risikovurderinger av konkrete arbeidsoppgaver og materiell, var aktiviteter som verneombudene på de tre store byggeplassene deltok i. Generelt ble det gitt uttrykk for at SJA er et godt kartleggingsverktøy for risikovurdering av konkrete oppgaver og aktiviteter. Vi fikk inntrykk av at SJA er godt innarbeidet i bransjen og at verneombudene stort sett inviteres til å delta i de risikovurderingene som angår deres verne- og/eller fagområder. Dette sitatet er representativt for flere av verneombudene som ble intervjuet både hos HE og UE sa om SJA:

«Jeg er med sammen med HMS-leder og de gutta som skal utføre jobben. Vi går sammen og ser på jobben ute og går gjennom de faremomentene som er rundt der. De som er med på den må signere på skjemaet.» (verneombud UE)

Inspektørene fra Arbeidstilsynet la i intervju stor vekt på kravet om risikovurdering av ulike arbeidsoperasjoner, og SJA ble fremholdt som et nyttig verktøy. SJA har etter inspektørenes vurderinger bidratt til å redusere ulykkesfrekvensen på byggeplassene. Det ble særlig pekt på risikoutfordringer knyttet til arbeidsoperasjoner som skjer samtidig:

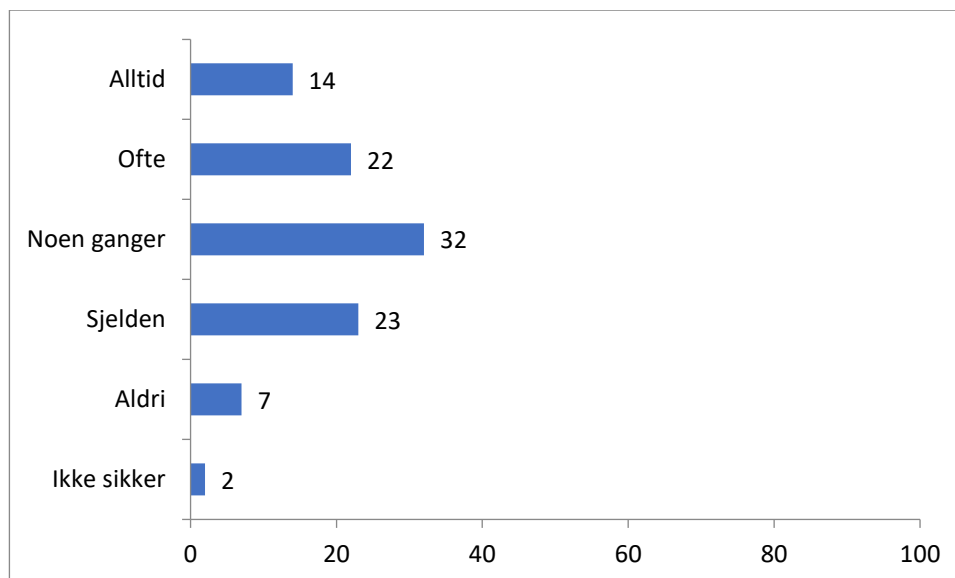
«Parallele arbeidsoperasjoner kan bli farlige. Da bør det gjøres en SJA. Verneombudene ser ofte dette behovet.» (inspektør, Arbeidstilsynet)

På de store byggeplassene vi intervjuet, fant vi at det var lite samarbeid mellom verneombudene på tvers av bedrifter bortsett fra felles vernerunder i regi av byggherre eller hovedentreprenør. I store prosjekter med LO-koordinatører inne, sørger imidlertid LO-koordinatøren for et visst samarbeid og erfaringsutveksling mellom verneombudene i de ulike bedriftene som til enhver tid befinner seg på byggeplassen. LO-koordinatørene er ansatt i LO og er en ressurs som byggherre kan leie inn til oppfølging av HMS-arbeidet på store bygge- og anleggsprosjekter. LO-koordinatørenes oppgave er først og fremst å koordinere HMS arbeidet gjennom LO- utvalget på bygge- og anleggsprosjektet.

6.8 Involvering av verneombud hos underentreprenør

Totalt svarer 87 prosent av lederne i bedriftsundersøkelsen at det hender at bedriften er under-entreprenør på andres prosjekter. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom små bedrifter (færre enn 10 ansatte) og store (26 eller flere ansatte) når det gjelder spørsmålet om hvor ofte de er underentreprenør på andres prosjekter. Bedriftene som oppga at det hendte de var underentreprenør fikk videre spørsmål om hvor ofte bedriften har et verneombud til stede på byggeplassen i disse prosjektene. Spørsmålet ble kun stilt til bedrifter som tidligere hadde svart at de har eget verneombud i bedriften. Svarene er fremstilt i figur 6.6 som viser at 36 prosent alltid eller ofte har egne verneombud til stede i prosjekter hvor de er underentreprenør, mens 32 prosent svarer at de i disse tilfellene har verneombud tilstede på byggeplassen noen ganger. Det er ingen vesentlig forskjell mellom små og store bedrifter på spørsmålet om hvor ofte verneombudene er tilstede i prosjektene hvor bedriften er underentreprenør.

På de tre byggeplassene vi intervjuet var det, som tidligere beskrevet, krav fra hovedentreprenørene om at underentreprenørene stilte med egne verneombud på byggeplassen når de hadde et visst antall arbeidere på plassen. Det vanlige synes å være at terskelkravene i arbeidsmiljøloven følges, slik at bedrifter med ti eller flere arbeidstakere inne på plassen må stille med eget verneombud. Det var krav om at verneombudene hos UE deltok i de ukentlige vernerundene arrangert av HE, og at de fortløpende rapporterte om sikkerhetsavvik som de oppdaget ute på byggeplassen.



Figur 6-6: *Hvor ofte eller sjelden bedriftene har et verneombud til stede på byggeplassen i de prosjektene der de er underentreprenør. Prosent. N= 500*

6.9 Stiller kunder og oppdragsgivere krav om dokumentert HMS-arbeid?

Vi ønsket informasjon om i hvilken grad kunder og oppdragsgiver legger press på bedriftene og stiller krav om dokumentert HMS-arbeid. Bedriftslederne som deltok i spørreundersøkelsen ble bedt om å ta stilling til følgende påstand: «Vi får ofte krav fra kunder/oppdragsgivere om å dokumentere vårt arbeid med HMS». Halvparten svarte at de er helt eller delvis enig i denne påstanden. I følge Dyreborgs studier av byggebransjen i Danmark, har krav om dokumentasjon av bedriftenes HMS-standard og HMS-arbeid fra eksterne aktører som kunder eller oppdragsgivere, stor betydning for ledelsens prioritering av HMS-arbeidet (2006, 2011). Vår undersøkelse viser at det er forskjell mellom bedriftene etter størrelse når det gjelder kravet om å dokumentere HMS-arbeidet. De aller minste bedriftene (1-4 ansatte) i utvalget opplever sjelden krav fra kunder/oppdragsgivere om å dokumentere HMS-arbeidet – blant disse svarer hele 48 prosent at de er helt uenig i denne påstanden. De største bedriftene (26 eller flere ansatte) opplever derimot ofte å få krav fra kunder/oppdragsgivere om å dokumentere HMS-arbeidet. Blant disse svarer 82 prosent at de er helt eller delvis enig i denne påstanden. I offentlige anbudsprosesser er ofte kravene til HMS og virksomhetenes systematiske HMS-arbeid detaljert beskrevet i anbudsdokumentene og inngår som en del av konkurransegrunnlaget for prosjektet. Å ha etablert ordning for verneombud kan inngå som del av et krav om dokumentert HMS-arbeid. I det ene case-prosjektet med offentlig byggherre fikk vi eksempler på hvordan det i anbudsdokumentene ble stilt omfattende krav om vernetjeneste og dokumentert HMS-arbeid hos bedrifter som ønsket å jobbe på prosjektet.

6.10 Utenlandske arbeidstakere og arbeidstakermedvirkning på byggeplasser

Som beskrevet i avsnitt 6.4.2 og 6.4.3 er innslaget av utenlandske arbeidstakere stort på norske byggeplasser. Det er stor variasjon i tilknytningsformen; fra innleie på korttidskontrakter til fast ansettelse hos norske bedrifter. HMS-regelverket med krav om verneombud, AMU og arbeidstakermedvirkning på HMS-området gjelder alle bedrifter som utfører arbeid på norske byggeplasser, uavhengig av hvilken tilknytningsform bedriften har for arbeidstakerne. I hvilken grad de utenlandske arbeidstakerne som jobber på norske byggeplasser medvirker i HMS-arbeidet kan vurderes langs to dimensjoner. Den ene er den direkte medvirkningen gjennom det daglige arbeidet ute på byggeplassen. Den andre er gjennom deltakelse i representative ordninger slik som verneombud og AMU. Datamaterialet basert på kvalitative intervjuer fra tre store byggeplasser er ikke egnet til å trekke klare konklusjoner når det gjelder spørsmålene om medvirkning i HMS-arbeidet blant utenlandske arbeidstakere, men det støtter det generelle bildet fra andre undersøkelser om at utenlandske arbeidstakere i liten grad medvirker i det daglige HMS-arbeidet på byggeplassene (Kilskar et al 2017; Friberg & Haakestad, 2015, Bråten & Andersen, 2017).

I de formelle HMS-ordningene som verneombudsordningen og AMU, synes de utenlandske arbeidstakerne å være så godt som fraværende. På de tre byggeplassene vi besøkte traff vi kun på et verneombud med ikke-nordisk bakgrunn. Vedkommende var imidlertid ansatt i et norsk firma og fungerte som verneombud på lik linje med sine norske kolleger. En tredje dimensjon i spørsmålet om arbeidstakermedvirkning ved bruk av utenlandske arbeidstakere er i hvilken grad vilkårene blir avtalt eller drøftet med de formelle medvirkningsordningene i bedriften, slik lov- og avtaleverket krever. En undersøkelse Fafo gjennomførte blant et representativt utvalg bedrifter i noen utvalgte bransjer i 2016 og 2017, viste at drøyt én av tre bedrifter innen bygg verken hadde drøftet eller inngått avtale med tillitsvalgte om vilkårene for bruk av arbeidskraft fra Øst Europa, mens 12 prosent svarte at de har drøftet dette noen ganger.¹² Disse tallene bidrar til å underbygge det generelle inntrykket av at bruken av utenlandske arbeidstakere i byggebransjen i mange tilfeller skjer utenfor de formelle ordningene for arbeidstakermedvirkning. Dette vil ha konsekvenser både for hvilken mulighet disse arbeidstakerne har for å medvirke i HMS-arbeidet, og for hvilke arbeidsvilkår de tilbys.

6.11 Konklusjoner: arbeidstakermedvirkning i byggenæringen

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakerne rett til medvirkning på HMS-området gjennom verneombudsordningen og AMU. I dette kapittelet har vi sett nærmere på hvordan

¹² Spørsmålet har kun gått til de bedriftene som har hatt inne EU-10 arbeidskraft siste 12 mnd som har vært: Innleid fra bemanningsforetak/vikarbyrå, innleid fra produksjonsbedrifter/bedrifter i samme bransje, eller ansatt hos underentreprenører. En nærmere redegjørelse for undersøkelsen finnes i Fafo-notat 2017:10.

verneombudsordningen praktiseres innen byggebransjen i dag. Byggebransjen har gjennomgått store strukturelle endringer de siste ti årene med omfattende bruk av arbeidskraft fra øst-Europa og økende bruk av innleid arbeidskraft. Vi har vært opptatt av hvordan arbeidstakermedvirkningen på HMS-området fungerer gitt disse strukturelle endringene. Vi har brukt store byggeplasser i Oslo-området som case. På disse byggeplassene har innslaget av arbeidstakere fra Øst Europa og bruk av innleide vært svært omfattende.

En kartlegging av HMS-ressurser i bedriftene og verneombudsrollen viser at bedrifter som ifølge arbeidsmiljøloven er pålagt å ha verneombud, har dette. Verneombudene er knyttet til den enkelte bedrift. Om bedriften har eget verneombud til stede på den enkelte byggeplass varierer ofte avhengig av hvor mange ansatte bedriften har på de ulike byggeplassene til enhver tid. Dersom bedriften har få ansatte inne på en bestemt byggeplass, er det vanlig med en ordning der verneombudet i bedriften reiser rundt og besøker de ulike byggeplassene hvor bedriftens ansatte til enhver tid jobber. Ofte stiller hovedentreprenørent krav om verneombud til stede på plassen fra underentreprenører eller utleiebedrifter avhengig av hvor mange ansatte de ulike bedriftene har inne på byggeplassen. I de store konsernene ble vi fortalt at det er vanlig at verneombudene får bedriftsintern opplæring, noe arbeidsmiljøloven åpner for. Denne opplæringen har et omfang på 40-timer, framstår som grundig og er direkte rettet mot HMS-utfordringer på byggeplassen. Slike bedriftsinterne opplæringsordninger har åpenbart noen fordeler når det gjelder rutiner for at nye verneombud får opplæring og at de får en opplæring som er direkte rettet mot de HMS-utfordringene de møter som verneombud på store byggeplasser. Men det bør også diskuteres om en slik bedriftsintern opplæring bidrar til å svekke verneombudenes uavhengige rolle i HMS-arbeidet.

Hva angår verneombudenes medvirkning i HMS-arbeidet på store byggeplasser, viser vårt datamateriale at dette i hovedsak skjer på to arenaer; ute på byggeplassen og i planleggings- og framdriftsmøter i prosjektet. Når det gjelder verneombudenes rolle ute på byggeplassen, viser våre intervjudata at verneombudene spiller en viktig rolle som observatør ute på plassen. Verneombudene forteller at de kan bruke den tiden de trenger til verneombudsoppgavene, og ledere vi har snakket med forteller at verneombudene har en viktig rolle når det gjelder direkte og umiddelbar deltakelse i HMS-arbeidet på byggeplassen. Ledelsen ønsker verneombud som er engasjerte og som har «øyne og ører åpne» for sikkerhetsavvik ute på byggeplassen. Stansingsretten er umiddelbar og effektiv hvis den brukes. Inntrykket fra intervjuene er imidlertid at verneombudene prøver å unngå å bruke stansingsretten dersom de ikke mener det er helt nødvendig for å verne om liv og helse. Dette er i tråd med betingelsene for å bruke stansingsretten i arbeidsmiljøloven. Verneombudene spiller også en viktig rolle når det gjelder å bygge sikkerhetskultur i praksis; de er ute på plassen og påpeker manglende bruk av personlig sikkerhetsutstyr og akutt ulykkesrisiko eller brist på sikkerhet.

Når det gjelder deltakelse på arenaer der prosjektet planlegges og ulike løsninger diskuteres og velges, det vil si i planleggings- og framdriftsmøter, er imidlertid erfaringen fra de tre store byggeprosjektene vi besøkte at verneombudene i liten grad inviteres til å delta. Disse møtene er viktig som arena for diskusjoner om ulike tema som også angår HMS i prosjektet, men verneombudene har altså liten påvirkning i disse fasene av arbeidet. Dette reduserer deres muligheter til å se sikkerhetsutfordringene før de

oppstår som reelle situasjoner ute på byggeplassen. Vi har sett flere eksempler på hvordan byggherre er tett på og følger opp HMS-situasjonen på store byggeprosjekter, samtidig som det ikke er noen felles møtepunkter eller direkte kommunikasjon mellom byggherre og verneombudene. I de tre store byggeprosjektene vi besøkte deltok ikke verneombudene på møter med representanter for byggherren, selv ikke i de møtene hvor HMS-utfordringer var tema (unntaket var vernerunder arrangert av byggherren). Dette ble begrunnet med at verneombudene er knyttet til den enkelte bedrift og at det ikke finnes noen ordninger eller initiativ for å invitere verneombudene inn i disse møtene. Liten grad av involvering på arenaer hvor HMS diskuteres, løsninger velges og byggeprosjekter formes, bidrar til at arbeidstakernes medvirkning i HMS-arbeidet etter vår vurdering ofte får mer reaktiv enn proaktiv karakter på store byggeplasser. Generelt synes det å være en svak kobling mellom byggherrens SHA-arbeid og det partsbaserte HMS-arbeidet som skjer i de enkelte bedriftene som er inne på store byggeplasser.

Verneombudene deltar også i bedriftenes AMU. I de store konsernene er det hovedverneombud på konsern-, region eller avdelingsnivå som deltar i AMU. Ifølge ulike aktører vi har intervjuet, er AMU et samarbeidsorgan om HMS som er knyttet til den enkelte bedrift, og er sjelden synlig eller direkte involvert i det enkelte byggeprosjekt. Bedriftsundersøkelsen viser imidlertid at informasjon fra det enkelte byggeprosjekt ofte blir diskutert i AMU. Nedenfor har vi oppsummert de viktigste forutsetningene for og utfordringene ved arbeidstakermedvirkning i store byggeprosjekter som har utkrystallisert seg i vårt datamateriale fra kvalitative intervjuer på tre store byggeplasser samt en undersøkelse blant bedriftene innen byggenæringen:

<i>Forutsetninger for arbeidstakermedvirkning</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Bedriften/arbeidsgiver følger lovreglene om valg av verneombud og etablering av AMU • Verneombudene gis nødvendig opplæring for å kunne medvirke • Engasjerte verneombud som ønsker å påvirke i HMS-arbeidet
<i>Utfordringer for arbeidstakermedvirkning</i>
<ul style="list-style-type: none"> • I store byggeprosjekter er det ofte mange bedrifter inne, men ikke alle har egne verneombud tilstede i prosjektet • Omfattende innslag av utenlandske arbeidstakere gir utfordringer knyttet til sikkerhetskultur, språk og arbeidstakermedvirkning. De utenlandske arbeidstakerne deltar i liten grad i HMS-arbeidet og i formelle HMS-fora. I mange tilfeller blir ikke arbeidsvilkårene til de utenlandske arbeidstakerne drøftet eller avtalt med ansattes representanter, slik lov og avtale krever. • Verneombudene inviteres i liten grad til å delta i planleggings- og fremdriftsmøter og gis få reelle muligheter til å påvirke strategiske beslutninger omkring HMS i store byggeprosjekter • AMU er et medvirkningsorgan som i liten grad er kjent for aktørene ute på byggeplassene. • Svak kobling mellom byggherrens SHA-arbeid og HMS-arbeidet i den enkelte bedrift. Verneombudene er knyttet til HMS-arbeidet i den enkelte bedrift og har få muligheter til å medvirke i det overordnede SHA-arbeidet på store byggeplasser.

7. Sammenligning mellom petroleumsnæringen og byggenæringen

Basert på analysene i kapittel 5 og 6, presenteres her forskjeller og fellestrekk for petroleumsnæringen og store byggeplasser i byggenæringen om verneombudstjenesten og arbeidsmiljøutvalgene.

- Analysen viste at det er svakheter ved ordningene for arbeidstakermedvirkning i bedriftene, både i petroleumsvirksomheten og byggenæringen. Mens de tre bedriftene i petroleumsnæringens intervjuundersøkelse har de formelle ordningene på plass (AMU-struktur, deltakere, møtestruktur o.l.), var det er langt fra alle bedriftene i byggenæringen som faktisk hadde dette.
- Analysen viste at arbeidstakermedvirkningen i store byggeprosjekter i hovedsak skjer på to arenaer:
 - *Ute på byggeplassen:* her hadde verneombudene en viktig rolle som observatør, de deltar direkte og umiddelbart i HMS-arbeidet gjennom verneunder. Verneombudene deltok i risikovurderinger og bidro med praktisk kunnskap om risikoutfordringer ved ulike arbeidsoperasjoner. Stansingsretten er umiddelbar og effektiv (hvis den brukes). Verneombudene hadde en viktig rolle når det gjelder å bygge sikkerhetskultur i praksis ved for eksempel å påpeke manglende bruk av personlig sikkerhetsutstyr og farlige situasjoner. Det var lite samarbeid mellom verneombudene på tvers av ulike bedrifter.
 - *I planleggings- og framdriftsmøter:* dette var viktige arenaer for å diskutere både konkrete og overordnede spørsmål knyttet til HMS i de neste fasene i prosjektet. Disse møtene gjennomførtes i regi av byggherre, men verneombudene ble i liten grad invitert til å delta. Generelt var det få møtepunkter mellom byggherre og verneombudene som tilhørte den enkelte bedrift.
- På store byggeplasser er ofte både små og store bedrifter involvert i en kortere eller lengre periode for å utføre ulike typer arbeid. Dette er et trekk de deler med petroleumsnæringen. Utfordringer med å få kontinuitet i å involvere arbeidstakere på tvers av bedrifter i lange kontraktskjeder deles av de to næringene.
- Analysen av petroleumsnæringen viste forskjeller i involvering av verneombud mellom operatører, kontraktører og underleverandører. Generelt syntes imidlertid rutinene og prosedyrene å være bedre utbygd og forankret i petroleumsnæringen enn i byggenæringen.
- Et svar på spørsmålet om arbeidstakermedvirkning i HMS på store byggeplasser, var at verneombudene spiller en viktig rolle, men at deres medvirkning i HMS-arbeidet først og fremst ble av reaktiv karakter. Det ble i liten grad lagt til rette for at verneombudene skulle kunne delta på arenaer hvor det gis muligheter for en mer proaktiv rolle i HMS-arbeidet i konkrete byggeprosjekter.

- Vi observerte forskjeller i kompetanse, ressurser og opplæring av verneombud, og i deres roller, ansvar og HMS-sakers utfall i begge næringer. I petroleumsnæringen var forskjellene tydeligst mellom AMU-medlemmer og ordinære verneombud hva angår opplæring, kompetanse, bevissthet om rolle og oppgaver, samt tid til å utøve vervet. Selv om det er interne forskjeller mellom bedrifter og type arbeidsplasser (offshoreinstallasjon, landanlegg), kunne det virke som om verneombud i noe større grad i petroleum- enn i byggenæringen var aktivt involvert i HMS-saker.
- Når det gjelder arbeidet i AMU i petroleumsnæringen, var det forskjeller i verneombuds roller og oppgaver. I alle arbeidsmiljøutvalg som inngikk i vår undersøkelse, var både formelle og mer uformelle møter og arenaer, samt personlig egenskaper og -kjemi viktige for å få et godt samarbeid. En konklusjon er at det er mange aktive og involverte hovedverneombud, men at det systematiske og langsiktige HMS-arbeidet synes å være under press når tempoet på omstillinger blir høyt.
- Analysene bekreftet videre at relativt mange i petroleumssektoren har flere verv.. Det fantes ulike oppfatninger om hvorvidt det forekommer sammenblanding av roller som verneombud og tillitsvalgte.
- Det var også noe uklare grensesnitt mellom HMS-personale og verneombud i noen bedrifter i petroleumsnæringen. Dette trekket var ikke like tydelig på store byggeplasser i byggenæringen, hvor formelle roller virker å være mer avklarte.
- I petroleumsnæringen så vi tegn til forskjeller mellom operatør og leverandør når det gjelder hvordan arbeidstakermedvirkning ivaretas. Omstillingene i næringen synes ha fått mer dramatiske utfall for kontraktører og underleverandører (f.eks. hva gjelder nedbemanning) enn for operatørene. En konsekvens kan være et større press også på arbeidstakermedvirkningen i HMS-saker.
- I petroleumsnæringen ble tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning svakere jo lengre ut i kontraktskjeden man kom. Videre var samarbeidet og medvirkningen også mer utsatt og krevende i K-AMU enn i bedriftsinterne AMU. Dette er trekk vi finner igjen i byggenæringen med sine komplekse bedriftskjeder på store byggeplasser.
- Forskjellene i medvirkningen syntes å variere etter bedriftens eierskap, størrelse og organisasjonskultur. Kulturen og prosesser for arbeidstakermedvirkning ble tydelige når man gjennomgår krevende omstillinger. Omstillinger og skifte av ledere er blitt det normale både i byggenæringen og i petroleumsnæringen, og vår analyse viser at dette kan medføre at partene har mindre felles fartstid og kortere tid til å bygge tillit og samarbeidsrelasjoner.

8. Konklusjoner

Avslutningsvis vil vi gi noen mer overordnede konklusjoner og svar på rapportens problemstillinger. En første problemstilling var: *Hvilke forhold er av betydning for god arbeidstakermedvirkning?* En konklusjon er at vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalgene kan og bør spille en betydelig rolle for å sikre medvirkning i HMS-arbeidet i de to næringene. Forhold som er av betydning for god arbeidstakermedvirkning gjennom AMU er for det første at bedriften kombinerer etterlevelse av lover og regler om valg av verneombud og etablering av AMU, med gode rutiner og praksis for opplæring, organisering og involvering av verneombud. Rapporten understreker viktigheten av ryddighet i vernetjenestens og AMU sine roller og oppgaver og en åpen og strukturert prosess for innmelding og behandling av saker.

Undersøkelsen tyder imidlertid på at det ikke er god nok kontakt mellom verneombud og ansatte, og at aktuelle HMS-saker ikke i tilstrekkelig grad meldes inn i bedriftene. I rapporten understrekes også viktigheten av å inkludere arbeidstakere på tvers av organisasjonsgrenser i kontraktskjeder. En tydelig, åpen og lyttende AMU-ledelse blir fremhevet både av arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.. Det er videre avgjørende for arbeidstakermedvirkningen at AMU er en møteplass hvor partene har åpne og konstruktive diskusjoner om viktige og aktuelle HMS-saker, og at saker ikke er ferdig drøftet eller avgjort på andre uformelle, arenaer før de tas opp i AMU.

I bedriftene vi undersøkte var det mange gode intensjoner og erfaringer med arbeidstakermedvirkning og partssamarbeid for øvrig. Det ble brukt betydelig tid og ressurser på samarbeid med fagforeningene, og organisering av vernetjenesten og AMU. Samtidig er det sider ved AMUs og vernetjenestens roller, oppgaver og møtekultur i bedriftene både i petroleumssektoren og i byggenæringen som vekker bekymring for graden av og kvaliteten på medvirkningen. Verneombud har gjerne ikke tilstrekkelig opplæring, erfaring eller kompetanse. For at vernetjenesten skal ha positiv betydning for partssamarbeid, må verneombudene være kvalifiserte for vervet med tilstrekkelig opplæring og formell kompetanse, samt ha god forståelse for oppgavene og rollen. Aktiv arbeidstakermedvirkning i HMS-arbeidet forutsetter videre at verneombudene har jevnlig og god kontakt med arbeidstakerne, samt at de er engasjerte og ønsker å påvirke i HMS-arbeidet.

De må videre være del av en godt organisert vernetjeneste, blant annet med forutsigbarhet i saksgang. Det er gunstig om det er tilstrekkelig kontakt mellom verneombudene og mellom verneombudene og hovedverneombudet. Undersøkelsen viser at dette ikke alltid er tilfelle i bedriftene vi undersøkte. Hovedverneombud kan spille en nøkkelrolle ved å ta opp HMS-saker på en måte som belyser saken fra ulike sider, og ved å være bindeledd mellom ulike nivå i vernetjenesten og «brobygger» mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I vår undersøkelse var det flere eksempler på dette. Vernetjenesten og AMU bør ha en kultur og rutiner som legger opp til en åpen og tydelig kommunikasjon med arbeidstakere og involvering og løsning av HMS-saker på rett (lavest mulig) nivå i organisasjonen. En annen forutsetning for opplevelse av god medvirkning er at HMS-sakene som er på agendaen i vernemøter og i AMU oppleves aktuelle for ansatte og ledere ute i organisasjonen.

Den andre problemstillingen som rapporten svarer på er: *Er det forskjeller mellom petroleumsvirksomheten og store byggeplasser i byggenæringen med hensyn til bruk av AMU og verneapparatet?* Rapporten konkluderer at det både er likheter og forskjeller mellom petroleumsvirksomheten og byggeplasser med hensyn til bruk av AMU og verneapparatet. Mens hovedinntrykket fra bedriftsundersøkelsen i petroleum er at bedriftene som regel har formelt godt organiserte vernetjenester og arbeidsmiljøutvalg, er byggenæringen kjennetegnet av en stor andel små bedrifter som ikke er pålagt å ha valgte verneombud eller AMU etter arbeidsmiljøloven. Analysen av byggenæringen viser også at det er svakheter i ordningene for arbeidstakermedvirkning i de større bedriftene som er pålagt å ha verneombud og AMU. I petroleumsnæringen er det stor grad av ryddighet i operatørers formelle organisering av vernetjeneste og AMU. Det er samtidig eksempler i begge næringene på at regelverket og bedriftsinterne prosedyrer blir utfordret når bedriftene er presset på tid og ressurser. Analysen viser at det i flere bedrifter i petroleumsnæringen er mindre grad av medvirkning enn før, og ikke tidlig nok involvering av vernetjenesten i HMS-saker. Selv om det er interne forskjeller mellom bedrifter, kan det virke som om verneombud i noe større grad i petroleum- enn i byggenæringen er aktivt involverte i HMS-saker. Grensesnittet mot HMS-personell er i noen tilfeller utydelig. Det er videre en økning i bruken av uformelle arenaer til å avklare HMS-saker. Samlet sett har dette innvirkning på behandlingen av HMS-saker i AMU.

På store byggeplasser vil ofte både små og store bedrifter være involvert i en kortere eller lengre periode for å utføre ulike typer arbeid. Dette er et trekk de deler med petroleumsnæringen, som på landanlegg og installasjoner har ulike leverandører inne i kontraktskjeder. Utfordringene med å få kontinuitet i å involvere arbeidstakere på tvers av bedrifter i lange kontraktskjeder deles derfor av de to næringene. Rapporten konkluderer med at tilrettelegging for arbeidstakermedvirkning blir svakere jo lengre ut i kontraktskjeden man kommer. Videre er samarbeidet og medvirkningen mer utsatt og krevende i koordinerende AMU (i petroleumsnæringen) enn i bedriftsinterne AMU. En overordnet konklusjon er at arbeidstakermedvirkningen synes å være under press i begge næringer, men at denne utviklingen er tydeligst i petroleumsnæringen.

Det tredje spørsmålet rapporten fokuserer på er: *Hvordan påvirker det nye arbeidslivet arbeidstakermedvirkning?* En konklusjon i rapporten er at det er blitt et mer anstrengt samarbeidsklima i petroleumsnæringen, og at etablerte rutiner, arenaer og relasjoner for partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning utfordres. Også i byggenæringen har flere av faktorene som skaper press på HMS-standarder og arbeidsvilkår blitt forsterket de senere årene. Både et sterkt kostnadspress og en økning i antall utenlandske arbeidstakere, endrede regelverk og HMS-krav, er faktorer som ofte nevnes. Selv om omstillinger er tema i arbeidsmiljøutvalgene, er det en konklusjon i rapporten at viktig forarbeid og anbefalinger om f.eks. organisering og bemanning i utstrakt grad gjøres i prosjekt- og arbeidsgrupper i bedriftene. Faren er at AMU da ikke blir arena for de åpne diskusjonene om for eksempel organisasjonsendringer og nedbemanning.

Selv om analysene i dette prosjektet har gitt noe mer innsikt i feltet, vil det trolig være nødvendig med langsiktig og dyptgående forskningsinnsats for å kunne kartlegge status, årsakssammenhenger og mulige konsekvenser av arbeidstakermedvirkning på sikkerhetsarbeidet slik det ivaretas i petroleumsnæringen og på store byggeplasser.

9. Referanser

- Andersen, R.K. & Ødegaard, A.M. (2017). *Norske bedrifters bruk av og erfaringer med osteuropeisk arbeidskraft*. Fafo-notat 2017:10
- Andersen, R.K, Bråten, M., Gjerstad, B. & Tharaldsen J.E. (2009). *Systematiske HMS-arbeid i norske virksomheter. Status og utfordringer 2009*. Fafo-rapport 2009:51
- Antonsen, S. (2009). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. ASHGATE
- Austnes-Underhaug, R., Cayeux, E., Engen, O. A. H., Gressgård, L. J., Hansen, K., Iversen, F., Skoland, K. (2011). *Læring av Hendelser i Statoil. En studie av bakenforliggende årsaker til hendelsen på Gullfaks C og av Statoils læringsevne*. Rapport IRIS - 2011/156
- Bråten, M., Andersen, R.K., & Svalund, J. (2008), *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20
- Bråten, M., Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2012). *Samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen*. Fafo-rapport 2012:52
- Bråten, M. & Andersen, R. K. (2015). *Verneombud i bygg og anlegg – en rolle under press*. Fafo-rapport 2015:42
- Bråten, M. & Andersen, R. (2017). *Verneombudsordningen i en ny tid. Erfaringer fra bygg og anlegg*. Fafo-rapport 2017:35
- Colman, H., Stensaker, I., J. E. Tharaldsen (2011). *A merger of equals?* Bergen, Fagbokforlaget
- Conchie, M.C., Donald, I.J. and Taylor, P.J. (2006). Trust: The missing piece(s) in the safety puzzle, *Risk Analysis*, 6(5), 097-1101
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science* 36 (2000) 111-136
- Dyreborg, J. (2006). *Mellem papiret & virkeligheden - Institusjonalisering af sikkerhed i byggebranchen*. København, Arbejdsmiljøinstituttet
- Dyreborg, J. (2011). «Safety Matters Have Become Too Important for Management to Leave it Up to the Workers» - The Nordic OSH Model Between Implicit and Explicit Frameworks. *Nordic journal of working life studies*. 1 (1), 135-160
- Dyreborg, J., Nielsen, K., Kines, P., Dziekanska, A., Frydendall, K. B., Bengtsen, E. & Rasmussen, K. (2013). *Review af ulykkesforebyggelsen – review af den eksisterende videnskabelige litteratur om effekten av forskjellige typer tiltag for forebyggelse av arbeidsulykker*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- Falkum, E. (2008). *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Avhandling til Dr.philosgraden. Oslo, UiO
- Falkum, E. (2011). Industrial Relations Perspectives. I Colman, H., Stensaker, I., J. E. Tharaldsen (2011). *A merger of equals?* Bergen, Fagbokforlaget
- Forseth, U. & Torvatn, H. (2015). Det norske verneombudet i et globalt arbeidsliv. I Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (red.). *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen, Fagbokforlaget

- Friberg, J. H. & Haakestad, H. (2015). Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid. *Søkelys på arbeidslivet* 32(3), 182-205
- Glantz S.A. Slinker BK. (1990). Primer of applied regression and analysis of variance. McGraw Hill Inc.
- Gripsrud G., Olsson U.H., & Silkoset R. (2007). Metode og dataanalyse. Med fokus på beslutninger i bedrifter. Høyskoleforlaget. Kristiansand.
- Grote, G. (2008). Diagnosis of Safety Culture. *Safety Science* 46 (3), 450-460
- Gullhaug, G. & Sangholt, K. (2016). *Byggherreforskriften med kommentarer*. Oslo: Gyldendal juridisk
- Hasle, P., Limborg, H. J., Grøn, S. & Refslund, B. (2017). Orchestration in Work Environment Policy Programs. *Nordic journal of working life studies*, 7(3), 43-62
- Hasle, P., Seim, R. & Refslund, B. (2016). From employee representation to problem-solving: Mainstreaming OHS management. *Economic and Industrial Democracy*. 1-20
- Irgens, E.J. (2011). *Dynamiske og lærende organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget
- Jacobsen, D.I. (2012). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget
- Karlsen, J.E., P.H. Lindøe (2006). The Nordic Osh model at a turning point? *Policy, and practice in health and safety*, 4:17-30
- Kilskar, S. S., Wasilkiewicz, K., Nygaard, B. & Øren, A. (2017). *Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen*. SINTEF rapport 2017:00352
- Lindøe, P.O., O.E. Olsen (2009). Conflicting goals and mixed roles in risk regulation: a case study of the Norwegian Petroleum Directorate. *Journal of Risk Research*, 12, 427-441
- Lofquist, E.A. (2008). *Measuring the Effects of Strategic Change on Safety in a High Reliability Organization*. PhD Thesis. Bergen, NHH
- Melberg, K. & A. Mikkelsen (2015). Endringsledelse i nedgangstider. *Magma*, 07/15: 55-66
- Mostue, B. Aa., Søberg, M. & Winge, S. (2015). Arbeidstakerdødsfall i Norge. Utviklingstrekk 2009-2014 og analyse av årsakssammenhenger i fire næringer. *Kompass* 3/2015. Arbeidstilsynet
- Mostue, B. Aa., Winge, S. & Gravseth, H. M. (2016). Ulykker i bygg og anlegg i 2015. *Kompass* 8/2016. Arbeidstilsynet
- Nergaard, K. (2017). *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende*. Fafo-notat 2017:12
- Nykamp, H., Skållholt, A. & Ørstavik, F. (2011). *Sikkerhet i komplekse prosjekter. En undersøkelse av tiltak for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø i fire byggeprosjekter*. NIFU rapport 23/2011
- Rosness, R. & Forseth, U. (2014). Boxing and dancing: Tripartite collaboration as an integral part of a regulatory regime. In P.H. Lindøe, M. Baram, O. Renn, Eds. *Risk Governance of Offshore Oil and Gas Operations*, New York: Cambridge University Press
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, Jossey-Bass

- St.meld. nr 18 (2007-2008). *Arbeidsinnvandring*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- St.meld. nr. 28 (2010-2011). *En næring for framtida – om petroleumsvirksomheten*. Olje- og energidepartementet
- St.meld. nr 29 (2010-2011). *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv*. Arbeidsdepartementet
- St.meld. nr 12 (2017-2018). *Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten*. Arbeids- og sosialdepartementet.
- Tharaldsen, J., Mearns, K. J., K. Knudsen (2010). Perspectives on Safety: The impact of group membership, work factors and trust on safety performance in Uk AND Norwegian drilling company employees. *Safety Science*, 48 (2010): 1062-1072.
- Torvatn, H., Forseth, U. & Andresen, T.K. (2007). *Partnerskap for arbeidsmiljø – det norske verneombudets rolle og funksjon*. SINTEF Teknologi og samfunn. Rapport A3085
- Walters, D., Wadsworth, E. & Marsh, K. (2012). *Worker representation and consultation on health and safety. An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. European Agency for Safety and Health at Work
- Walters, D. & Wadsworth, E. (2016). *Worker participation in the management of occupational safety and health*. European Agency for Safety and Health at Work
- Zohar D. (2003). Safety climate: Conceptual and measurement Issues. In: Quick, J.C. (eds). *Handbook of occupational health psychology*, Washington DC, American Psychological Association, 92-123
- Zohar D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 65:96-102

10. Vedlegg 1: Intervjuguider

Intervjuguide – petroleumsnæringen

Verneombud:

1. Hvordan er innretningens/landanleggets vernearbeid organisert?
 - a. Hvor mange verneombud/områder? Ansatte pr VO?
 - b. Koordinerende VO?
 - c. Deltakende i KHVO-forum?
2. Hvordan foregår valg av VO'er? Mye utskiftninger, eller stabil vernetjeneste? Er det positivt eller negativt?
3. Hva er oppgavene til den enkelte VO'en?
4. Er det mye samarbeid/kommunikasjon mellom VO'ene? (samordnet verneapparat eller mest oppgaver på individnivå?).
5. Hvem stiller til valg?
 - a. Alder, andre verv etc.
6. Hva slags opplæring får VO'ene?
 - a. 40-timerskurs?
 - b. Fagspesifikt?
7. Hvor mye tid brukes til vernearbeidet, og er tid friggitt? Opplever du at tiden er tilstrekkelig for rollen du har?
8. Vernemøtene
 - a. Hvor ofte
 - b. Hvilke saker blir tatt opp?
 - c. Hvilke nivåer er møtene på?
 - d. Deltar leverandør-verneombuder? Kan disse og evt. Melde inn saker?
 - e. Har du et eksempel på en VO-sak i forbindelse med eks en hendelse eller et arbeidsmiljøaspekt, hvor det var god/dårlig dialog med arbeidsgiver, som førte til en god/mangelfunn løsning av saken?
9. Er vernetjenesten representert i AMU?
10. Hva slags rolle har Vernetjenesten ved tilsyn?
 - a. Eksempler?
11. Rolleblanding/uklarhet, TV og VO
12. Hvordan og hvor ofte kommuniserer verneombudene med
 - a. ansatte
 - b. arbeidsgiver / HMS-ansvarlige
13. I hvilken grad deltar HVO/VO-ene i det systematiske HMS-arbeidet?
14. Er det noe overlapp mellom VO'ene rolle og oppgaver, og HMS-rådgivernes oppgaver?
15. Hva er gode forutsetninger/barrierer for samarbeid med arbeidsgiver?
16. Samarbeid med fagforeningene? Hvordan?
17. Hvorfor er vernetjenestens arbeid viktig?
18. Hvorfor er det viktig med vernetjenesten, hva bidrar vernetjenesten til? Eksempler?
19. Hva er gode grep i samarbeidet mellom VO og ledelse? Barrierer for samarbeidet?
20. Har du erfaringer med at omstillinger i bedriften har innvirkning på verneombuds mulighet til å utføre oppgaver?

21. Har du erfaringer med at omstillinger i bedriften har innvirkning på samarbeidet i AMU og arbeidstakermedvirkning?
22. Hva har organisering å si for vernearbeidet og samarbeid med ledelse? («nye ledelsesformer»)
23. Hvordan oppleves den reelle medvirkningen?

AMU-medlemmer (arbeidstakerrepresentanter):

1. Hvordan er innretningens/landanleggets AMU organisert?
 - a. Hvor mange representanter, hvem sitter for arbeidsgiver/arbeidstaker?
 - b. Er leverandør/innleide/andre eksterne representert?
2. Hvordan foregår valg av AMU-medlemmer? Mye utskiftninger, eller stabilt AMU? Er det positivt eller negativt?
3. Hvem stiller til valg?
 - a. Alder, andre verv etc.
4. Hva slags opplæring får AMU-medlemmene?
 - a. 40-timerskurs?
 - b. Fagspesifikt?
5. Hvor mye tid brukes til AMU, og er tid frigitt? Opplever du at tiden er tilstrekkelig for rollen du har?
6. AMU-møtene
 - a. Hvor ofte
 - b. Hvilke saker blir tatt opp?
 - c. Har du et eksempel på en AMU-sak i forbindelse med eks en hendelse eller et arbeidsmiljøaspekt, hvor det var god/dårlig dialog mellom arbeidsgiver- og -takersiden, som førte til en god/mangelfunn løsning av saken?
 - d. På hvilket tidspunkt blir AMU typisk involvert i saker?
 - e. Er informasjonen fra ledelsen om sakene tilstrekkelig, og tilgjengelig?
 - f. Hvilke nivåer er møtene på?
 - g. Deltar leverandør-representanter?? Kan disse oevt og melde inn saker?
7. Rolleblending/uklarhet, TV og AMU-medlem
8. Hvordan og hvor ofte kommuniserer AMU-medlemmer med
 - a. ansatte
 - b. arbeidsgiver / HMS-ansvarlige
9. Hva er gode forutsetninger/barrierer for samarbeid med arbeidsgiver?
10. Samarbeid med fagforeningene? Hvordan?
11. Hvorfor er det viktig med AMU, hva bidrar AMU til? Eksempler?
12. Hva er gode grep i samarbeidet mellom arbeidstaker og -giverrepresentantene i AMU? Barrierer for samarbeidet?
13. Hvordan oppleves den reelle medvirkningen?
14. Har du erfaringer med at omstillinger i bedriften har innvirkning på verneombuds mulighet til å utføre oppgaver?
15. Har du erfaringer med at omstillinger i bedriften har innvirkning på samarbeidet i AMU og arbeidstakermedvirkning?
16. Hva har organisering å si for AMU og samarbeid med ledelse? («nye ledelsesformer»)

Arbeidsgiverrepresentantene i AMU / HMS/HR-ansvarlige:

1. Hvem sitter i AMU for arbeidsgiverne?

2. Ha er nytten av AMU?
 3. Hvilke saker blir tatt opp? Fast agenda? Faste rutiner for at visse type saker skal innom AMU?
 4. Hva er forutsetninger fro et godt samarbeid med vernetjenesten/arbeidstakerrepresentanter i AMU?
 5. Hvilke samarbeid har dere med vernetjenesten?
 6. Tanker om rolle(u)klarhet – TV – VO – AMU? Utfordringer?
- Hvordan er underleverandører, innleide og andre eksterne aktører på innretningen representert i AMU/vernetjenesten?

Intervjuguide – byggenæringen

1. Hvilken rolle har du i bedriften?
Verneombud, HMS-leder, AMU-medlem leder (på hvilket nivå), tillitsvalgt
2. Antall ansatte i bedriften
3. Hvor mange verneombud er det totalt i virksomheten?
4. Hvordan velges verneombudene vanligvis i virksomheten?
5. Hvordan fordeles verneombudene på de ulike byggeplassene dere er involvert i?
6. Er det et verneombud til stede på den enkelte byggeplass hele tiden, eller har dere en ordning hvor verneombudene reiser mellom ulike prosjekter virksomheten er involvert i?
7. Bruker dere innleid arbeidskraft?
Hva er i tilfelle omfanget og landbakgrunnen til de innleide
Hvilke verneombudsordninger finnes for disse – dekkes av bedriftens verneombud, eller har de sine egne –eller ingen?
8. Kan du kort beskrive dette byggeprosjektet og når og hvordan verneombudene har vært involvert? (involvering av verneombud i prosessperspektiv)
Involvering i planleggings/oppstartfasen – informasjon om SHA-plan og endringer i denne
Deltar verneombudene i risikovurdering (for eksempel sikker jobbanalyse (SJA))
Involvering underveis – planleggingsmøter, fremdriftsmøter, rutiner for vernerunder etc.
Er verneombudene involvert i diskusjoner om arbeidstid og eventuelle søknader om dispensasjon?
9. Hvor mye tid settes av til verneombudsoppgavene/og hvordan skjer dette i praksis? – er det tid til å utføre oppgavene
10. Er dere vanligvis hoved- eller underentreprenør i byggeprosjekter?
I dette prosjektet: er dere hovedbedrift med samordningsansvar, eller er dere underentreprenør?
Hvor mange underentreprenører er det cirka i dette prosjektet? (hvordan er disse fordelt på ulike faser i prosjektet?)
11. Hvor vanlig vil du si det er at verneombudene stanser farlig arbeid? (i dette prosjektet og generelt)
Hvordan løses slike stans vanligvis
Har dere systemer for å registrere stans gjort av verneombudet?
12. Har bedriften AMU, og deltar du eventuelt på møtene i AMU?

13. Diskuteres saker i AMU som angår spesifikke bygge-/anleggsprosjekter hvor bedriften er involvert?

14. (Involveres AMU i forholdene på den enkelte bygge/anleggsplass?)

Burde AMU evt. spilt en større rolle når det gjelder forholdene på den enkelte bygge/anleggsplass?

15. Hvilke erfaringer har du med Koordinatorrollen (KU og KP)

Hvem har koordinatorrollen i dette prosjektet?

Dine vurderinger av KUrollen og rollen til verneombudene?

16. I hvilken grad har du erfart økte koordineringsproblemer på bygge/anleggsplassen

I hvilken grad skyldes dette:

Antallet aktører som er inne i bygge/anleggsprosjektet

Lange kontraktskjeder - samordningslister

Språkproblemer

Mangelfull planlegging

Mangelfulle HMS-rutiner

17. Hva vil du vurdere som viktige tiltak for å bedre koordineringsproblemene på bygge/anleggsplassene

18. Hvilket opplæringsopplegg har dere for verneombudene og medlemmer av AMU i bedriften?

19. Hvem er ansvarlig for opplæringen av verneapparatet i bedriften?

40-timers grunnkurs i regi av ekstern leverandør, bedriftsintern opplæring, kun nettbasert eller i form av selvstudium

20. Er det noen områder hvor du synes at opplæringen burde vært bedre?

Hvordan vil du vurdere omfanget av opplæringen (40-timer)

21. Hvordan vurderer du behovet for etterutdanning av verneombud?

Deltar verneombudene på slike kurs i dag?

22. På hvilke områder er det evt. viktig med videreopplæring i bedriften?

Bruk av utenlandske arbeidstakere

Nye arbeidsmetoder

Nytt verktøy/utstyr

Endringer i lovverk og nye forskrifter

Regler for innleide arbeidstakere

Språk

Risikofylte arbeidsoppgaver og arbeidshelse

Kjemikalier

23. Har dere gjort noen særskilte tiltak på HMS-området som dere tenker andre kan lære noe av?

Egne spørsmål til AMU-medlemmer om AMUs rolle (arbeidstakermedvirkning i store byggeprosjekter)

AMU

- Hvordan er AMU-strukturen i konsernet, AMU på ulike nivåer?
 - o Hvem sitter i AMU på de ulike nivåene?

- Hvordan skjer kommunikasjonen mellom de ulike AMUene?
- Hvor ofte møter i AMU, fast frekvens, etter behov?
- Hvilke type saker behandles hvor/på hvilket nivå (HMS-policy, H-verdier, nye sikkerhetskrav, HMS-krav i konkurranser etc.)
- Hva gjør bedriften for å overvåke HMS-tilstanden i bedriften og på den enkelte byggeplass
- Involveres AMU i forholdene på den enkelte byggeplass?
- Hvordan kommer problemer relatert til en arbeidsplass opp til behandling i AMU?
- Burde AMU evt. spilt en større rolle når det gjelder forholdene på den enkelte byggeplass?
- Vurdering av AMU som arena for medvirkning i HMS-saker – partssamarbeidet, gjennomslagskraft?
- Samarbeid mellom HVO og HTV – i hvilken grad og på hvilke områder?

HVO og VO:

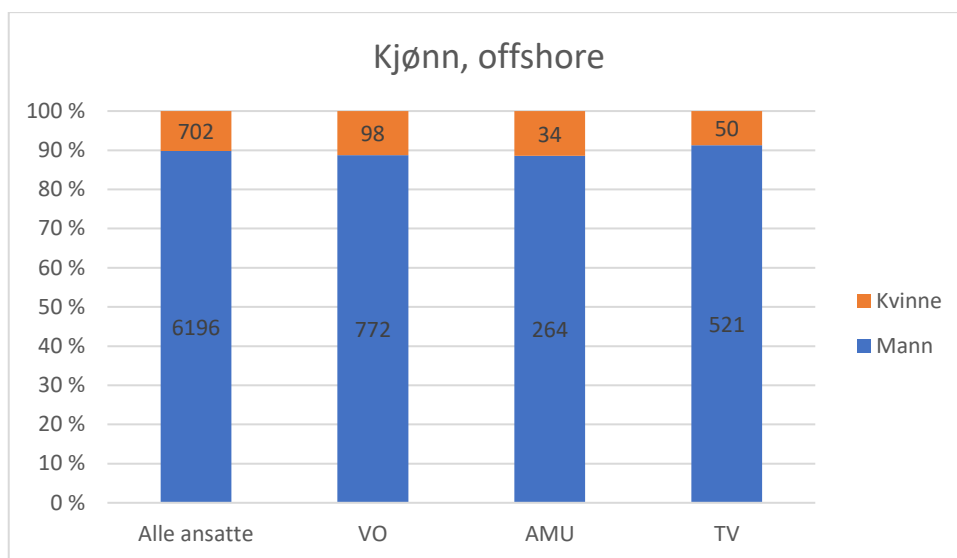
- HVOs rolle i forhold til verneombudene
- Hvilke samarbeidsarenaer, hvordan skjer kommunikasjonen mellom VO på byggeplass og HVO på konsernnivå?
- Hvordan velges VOene, hvilken opplæring får de og hvordan fordeles de på ulike byggeprosjekter?
- Vurdering av kompetansen til VOene – stor turnover eller stabilitet?
- Lett/vanskelig å få nok VO?
- Når og hvordan involveres verneombudene i et nytt byggeprosjekt? (involvering av verneombud i prosessperspektiv)

Hva er det største utfordringene på HMS-området i bygg i dag slik du ser det?

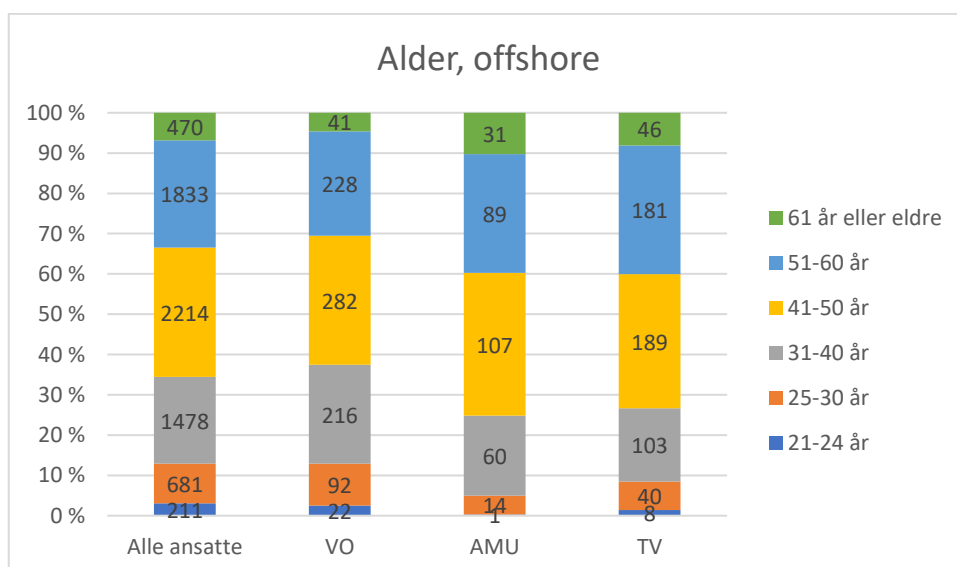
- Hvordan er AMU egnet for å møte disse utfordringene
- Hvordan er VO rustet til å møte utfordringene
- Behov for mer opplæring av VO på enkelte områder?
- (IOs vurdering av konsekvensene av stort omfang av innleie, stort innslag av østeuropeiske, kostnadspress etc)

11. Vedlegg 2: RNNP - analyser

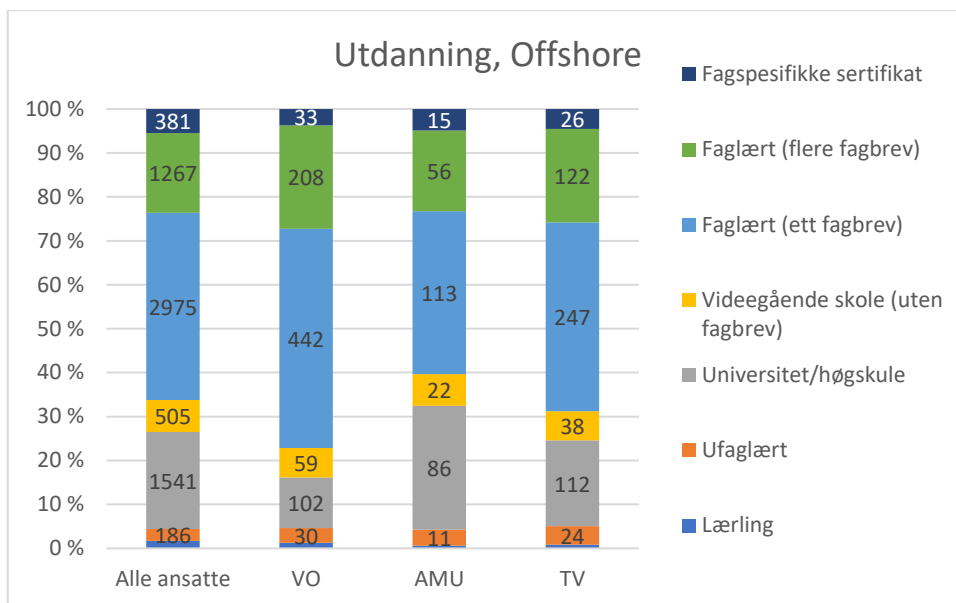
Bakgrunnsvariabler – hvem er verneombud og AMU-medlemmer Offshore



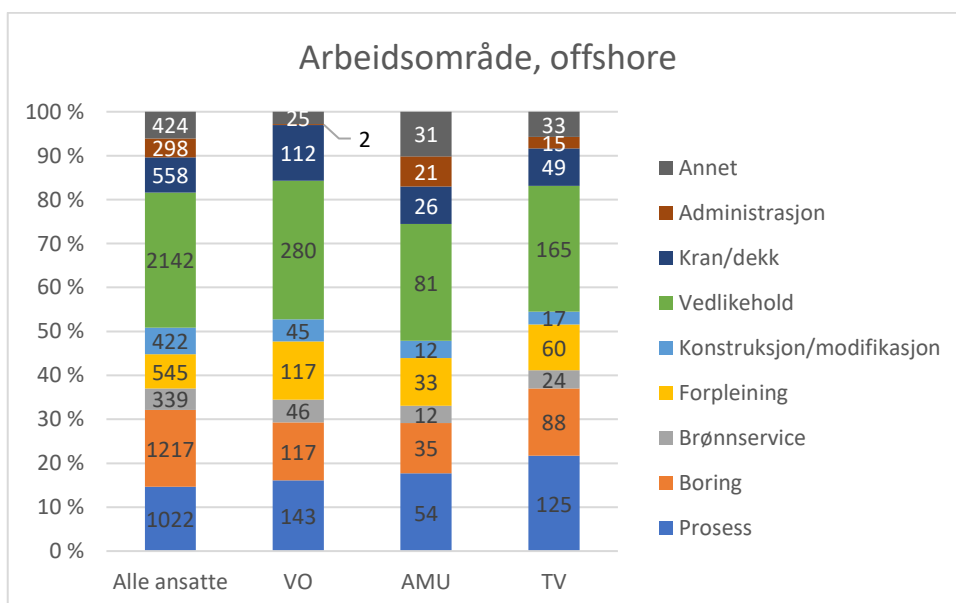
Figur vedlegg-1: Fordeling etter kjønn, offshore



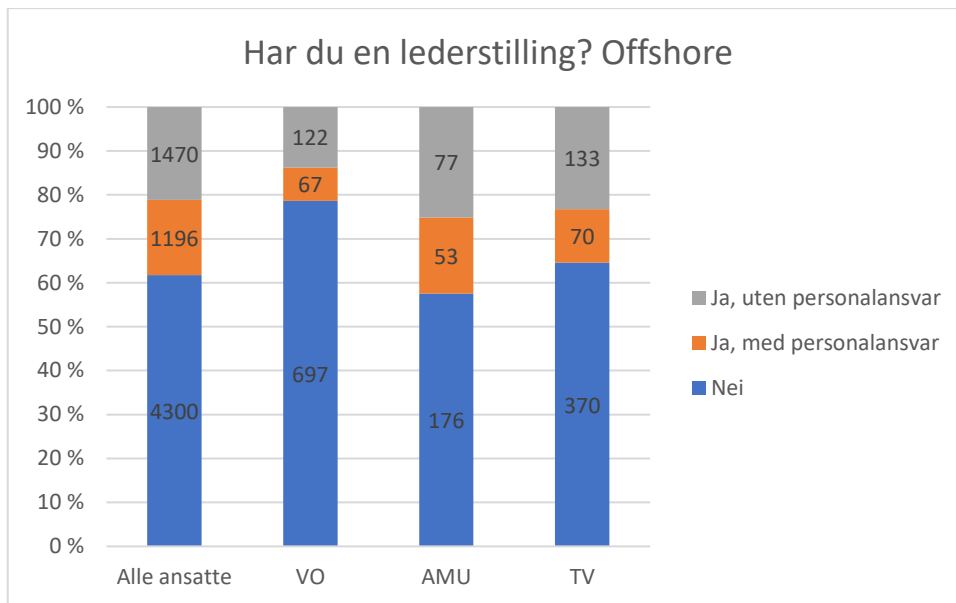
Figur vedlegg-2: Fordeling etter alder, offshore



Figur vedlegg-3: Fordeling etter utdanning, offshore

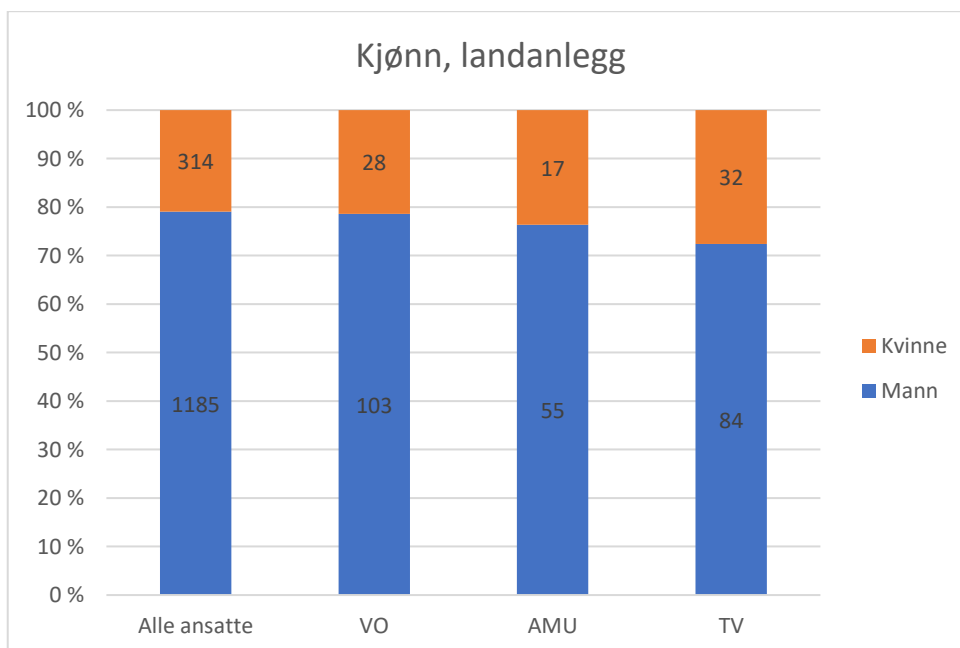


Figur vedlegg-4: Fordeling etter arbeidsområde, offshore

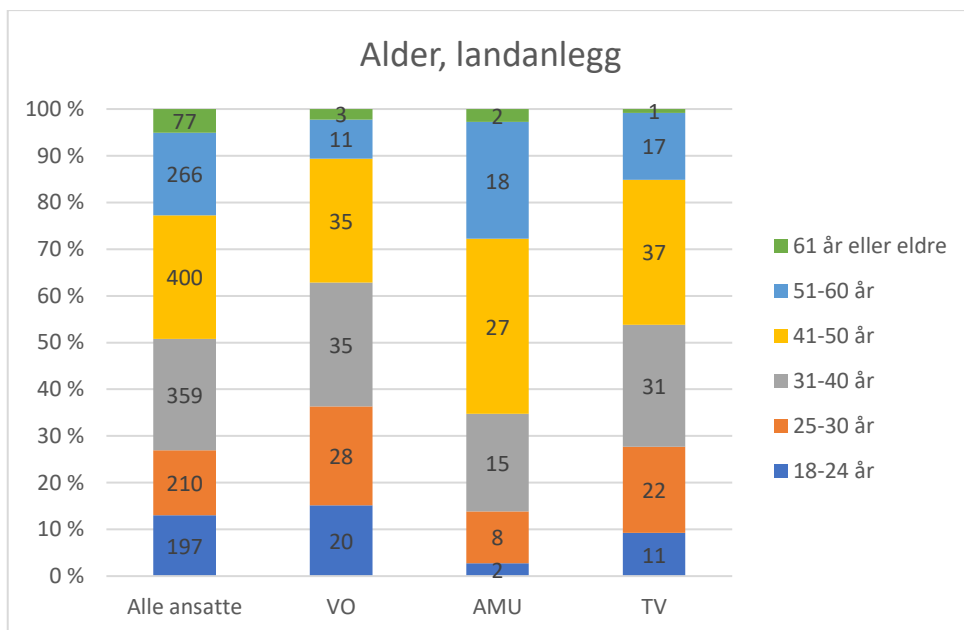


Figur vedlegg-5: Fordeling etter lederstilling, offshore

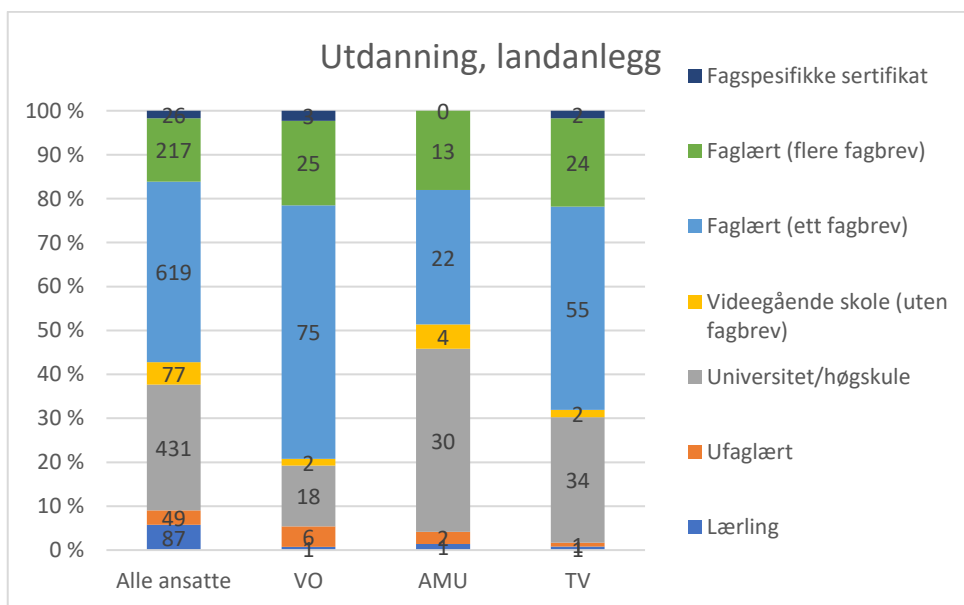
Landanlegg



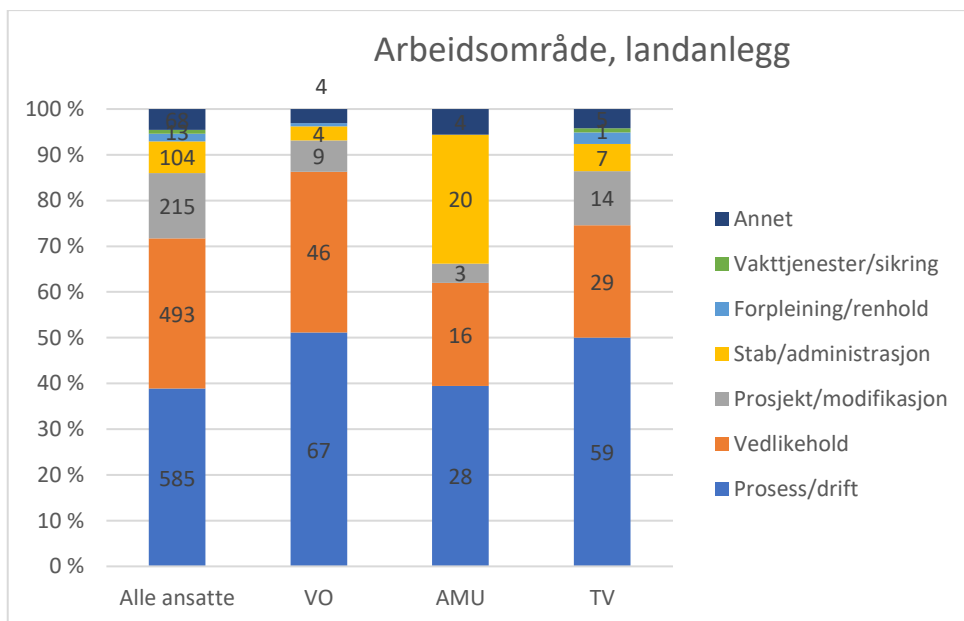
Figur vedlegg-6: Fordeling etter kjønn, landanlegg



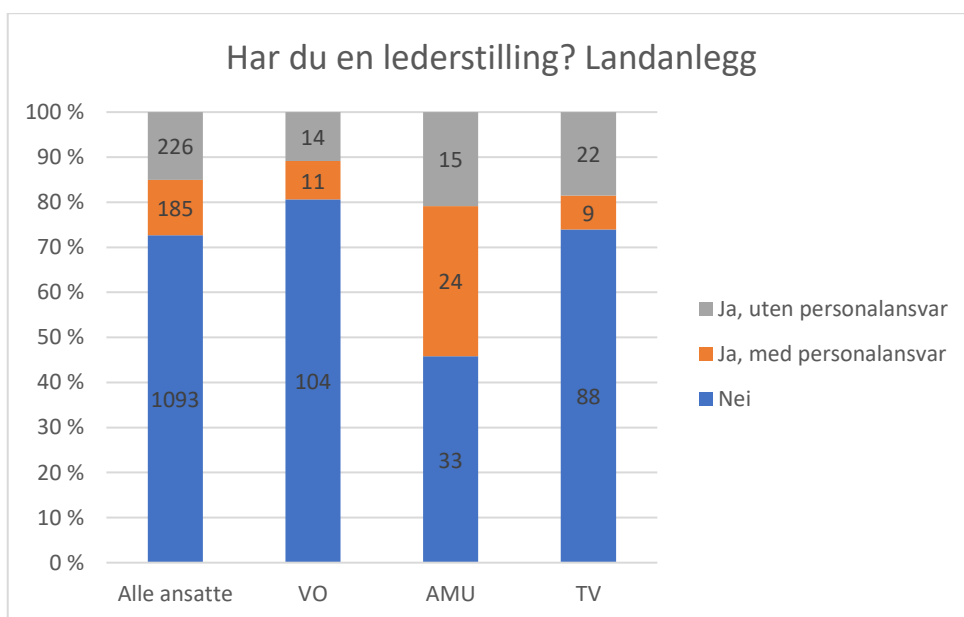
Figur vedlegg-7: Fordeling etter alder, landanlegg



Figur vedlegg-8: Fordeling etter utdanning, landanlegg



Figur vedlegg-9: Fordeling etter arbeidsområde, landanlegg



Figur vedlegg-10: Fordeling etter lederstilling, landanlegg

Kombinasjoner av verv og roller

Gruppen «flere verv» består her av alle dem som har mer enn ett verv.

Tabell vedlegg-1: Fordeling av roller, offshore og på landanlegg

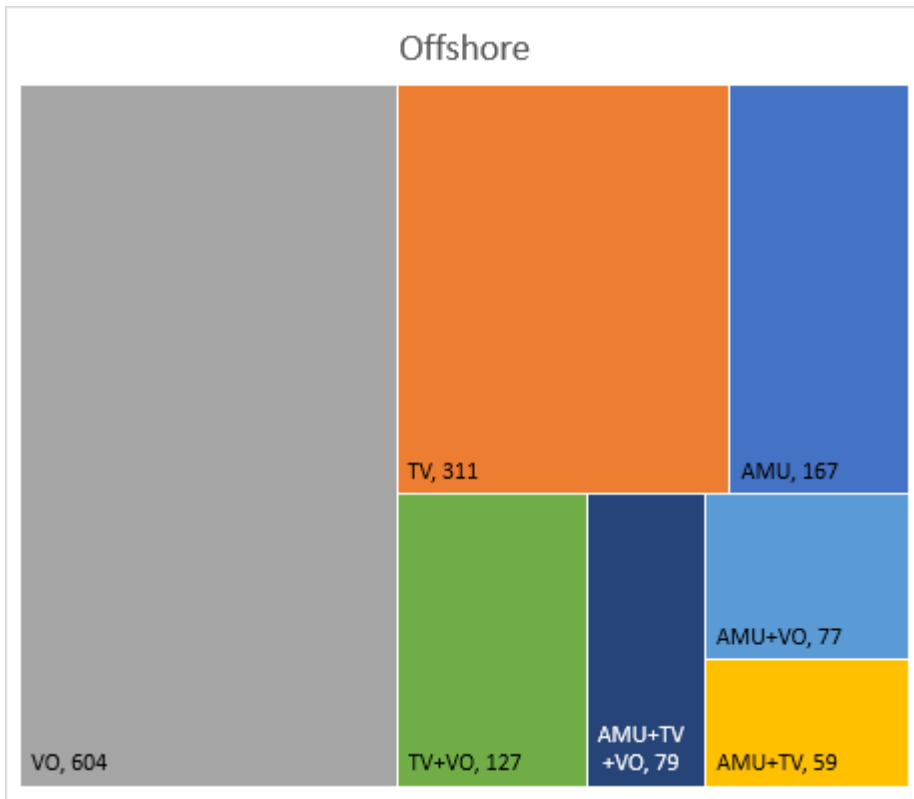
	Beskrivelse	Offshore		Landanlegg		Totalt	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Tillitsvalgt	Alle som kun er tillitsvalgt i fagforening	319	4,5 %	74	4,8 %	393	4,6 %
Verneombud	Alle som kun er verneombud	604	8,6 %	100	6,5 %	704	8,2 %
AMU	Alle som er arbeidstakerrepresentant i AMU	102	1,4 %	35	2,3 %	137	1,6 %
Flere verv	Alle som har to eller flere verv	334	4,7 %	52	3,4 %	386	4,5 %
Ingen verv	Alle som har ingen verv	5682	80,7 %	1268	82,9 %	6950	81,1 %
Totalt	Hele utvalget	7041	100,0 %	1529	100,0 %	8570	100,0 %

I tillegg til disse gruppene har vi sammenlignet svarene til arbeidstaker- og arbeidsgiverrepresentanter i AMU (tabell 2). Her har vi kun tatt med offshoreansatte, da vi ikke hadde nok datagrunnlag til å analysere arbeidstakerrepresentantene på landanlegg.

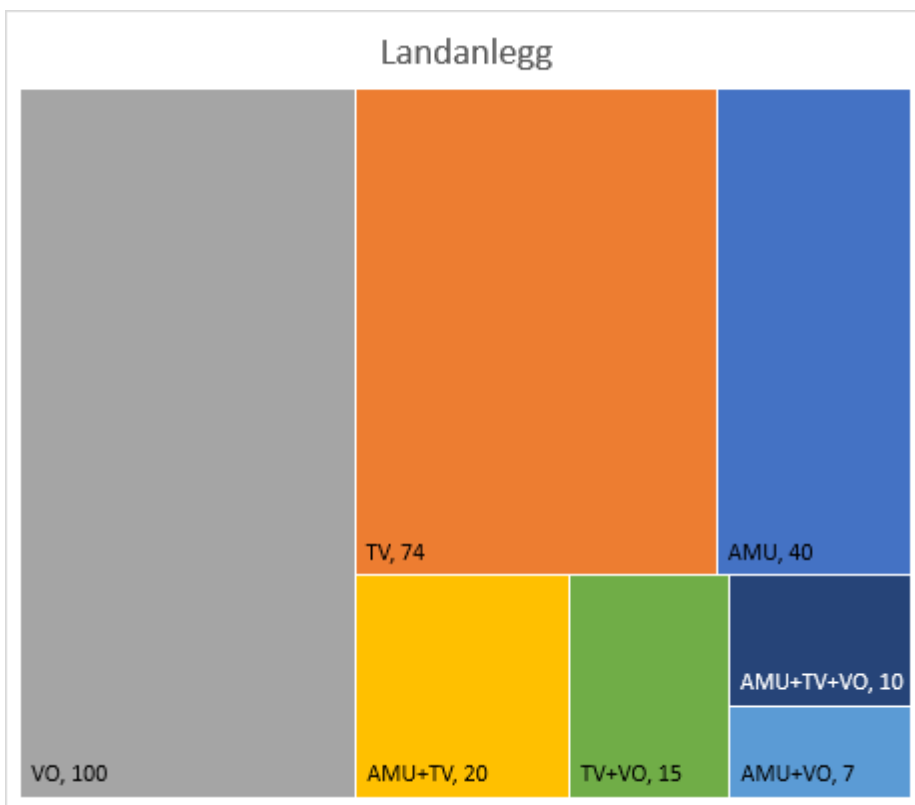
Tabell vedlegg-2: Beskrivelse av gruppene i AMU. Kun offshoreansatte

Gruppe	Beskrivelse	Antall
Arbeidstakerrepresentanter	Alle som sitter i AMU som arbeidstakerrepresentanter	306
Arbeidsgiverrepresentanter	Alle som sitter i AMU som arbeidsgiverrepresentanter	71

Figur vedlegg-11 og figur vedlegg 12 under viser andelen for de ulike kombinasjonene av tillitsverv. Arealet i hvert rektangel er proporsjonelt med antallet som har hver kombinasjon.



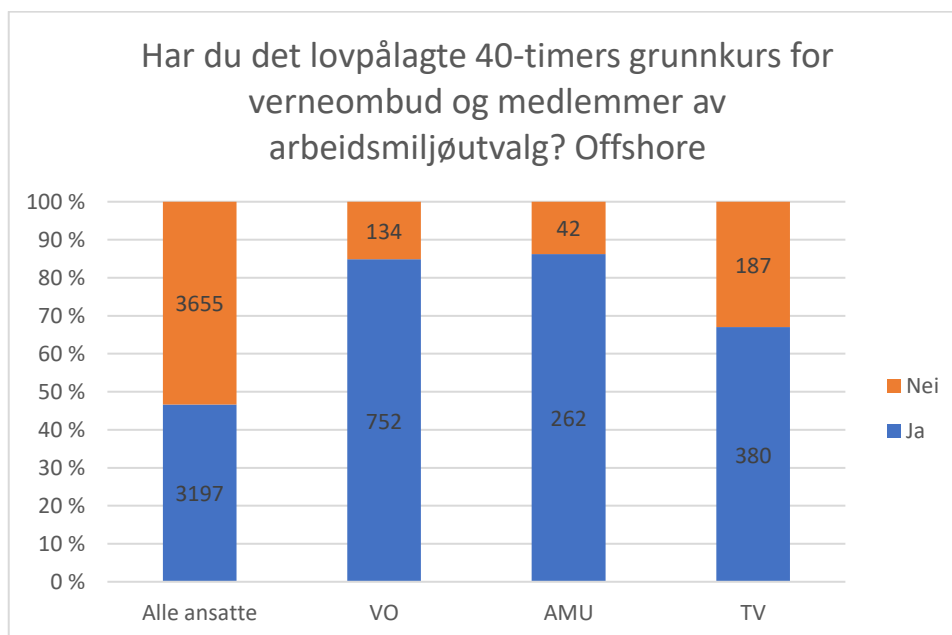
Figur vedlegg-11: Kombinasjonene av verv offshore



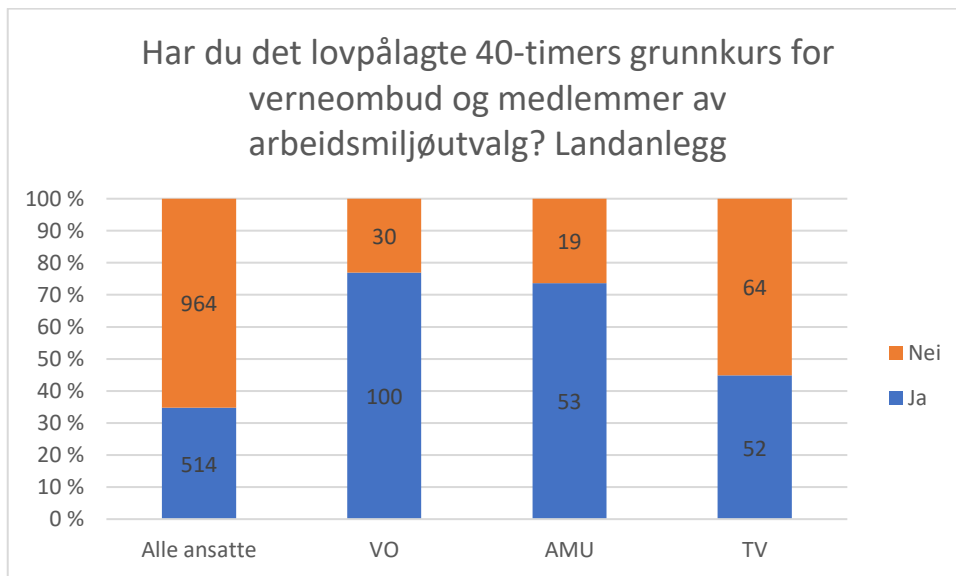
Figur vedlegg-12: *Kombinasjonene av verv landanlegg*

Søylediagrammer for 40-timerskurset

Svarene til de ansatte blir her presentert i søylediagrammer med svarfordelingene for hver gruppe. Som tidligere nevnt kan en ansatt her tilhøre mer enn en av gruppene, dersom den ansatte for eksempel både er tillitsvalgt og verneombud.



Figur vedlegg-13: *Har du det lovpålagte 40-timers grunnkurs for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg? Offshore*



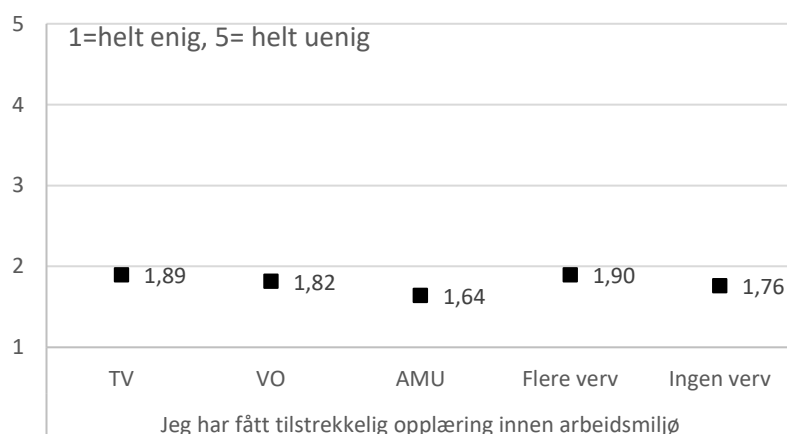
Figur vedlegg-14: Har du det lovpålagte 40-timers grunnkurs for verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalg? Landanlegg

Punktdiagrammet for HMS-spørsmål

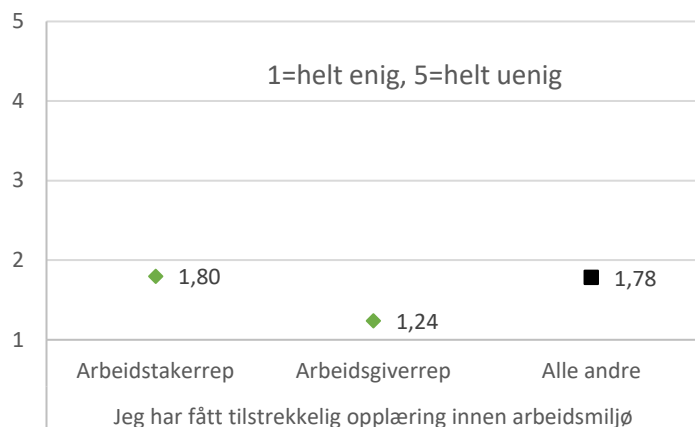
I punktdiagrammene under gjengis gjennomsnitt for ulike grupper på de syv spørsmål som analyseres i kapittel 5. For å undersøke hvorvidt det var forskjeller mellom de ulike gruppene ble det gjennomført det vi kaller en ANOVA også kalt variansanalyse. Denne testen benyttes for å teste om gjennomsnittsverdier i ulike grupper kan sies å være signifikant forskjellige. Med signifikant forskjellige mener vi at gruppene er reelt forskjellige. Teknikken baserer seg på test av variasjonen innad og mellom de gruppene vi ønsker å studere. Basert på testen får vi en F-verdi, Dersom $F=1$, er variasjonen mellom gruppene og innad i gruppene like store, noe som betyr at de gruppene vi studerer ikke skiller seg fra hverandre (Gripsrud et al 2007). P-verdien sier noe om hvor sannsynlig (statistisk signifikant) F-verdien er. Et vanlig kriterium for å kunne si at det er signifikante forskjeller er en p-verdi lavere enn 0.05.

En ANOVA-test kan vise om gruppene er forskjellige eller ikke. For å identifisere hvem som er forskjellig fra hvem, er det gjennomført en såkalt post-hoc test som kalles Bonferroni, som sier noe om *hvilke* grupper som skiller seg fra hverandre (Glantz & Slinker, 1990). Samtidig er det ikke alltid at en slik test klarer å identifisere disse gruppene, selv om en ANOVA i utgangpunktet er signifikant.

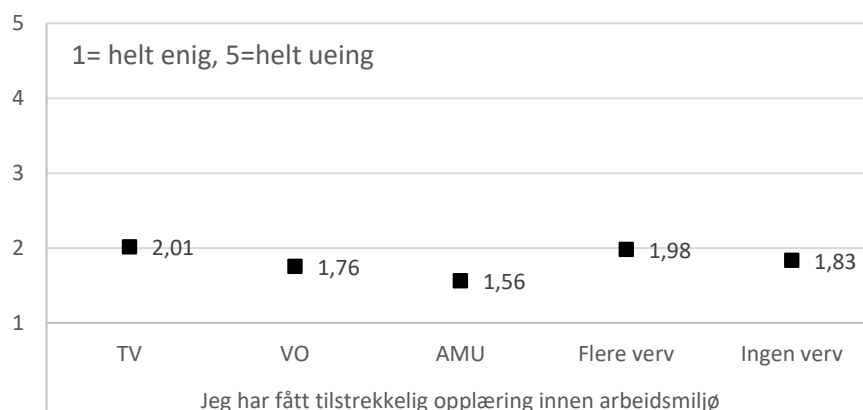
Under figurene har vi lagt inn F-verdien og p-verdien. Resultatene fra post-hoc-tester er vist gjennom bruk av farger. De gruppene som er signifikant forskjellig fra de andre gruppene er plottet med grønn farge slik: ◆, mens gruppene som ikke er signifikant forskjellig fra de andre er plottet med svart farge slik: ■



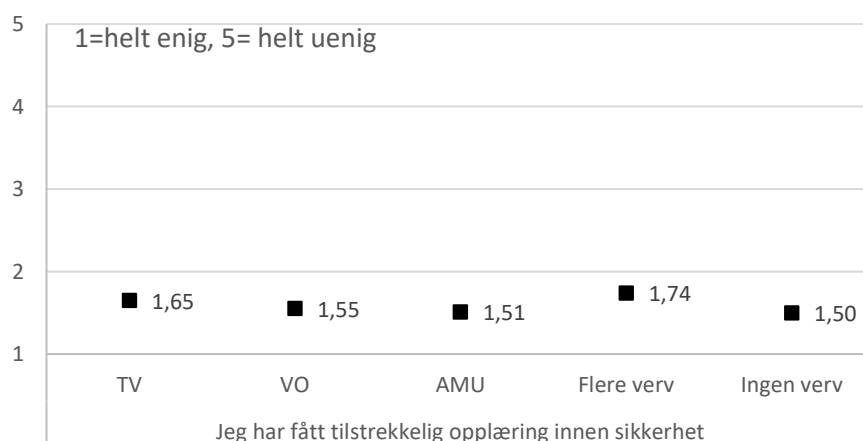
Figur vedlegg-15: *Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen arbeidsmiljø, etter verv/ingen verv. Offshore ($F=4,11$, $p=0,003$)*



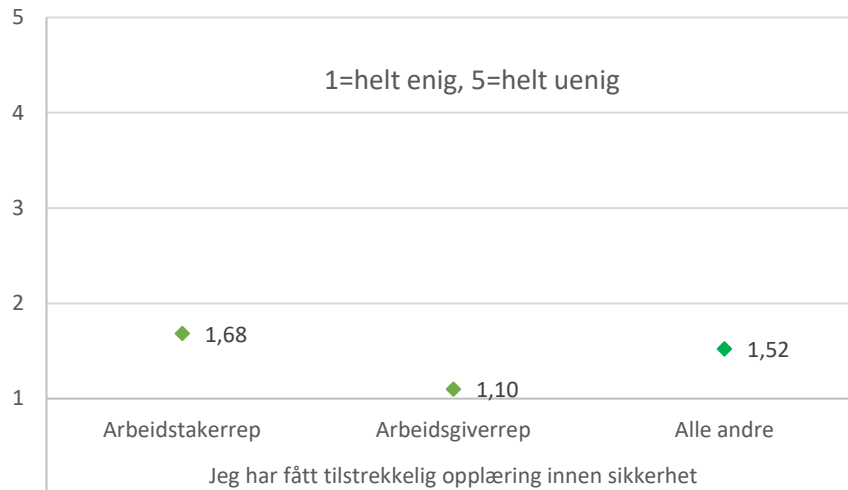
Figur vedlegg-16: *Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen arbeidsmiljø, AMU-arbeidstakerrep. vs. AMU arbeidsgiverrep. og andre. Offshore (F=13, 24, p<0,001)*



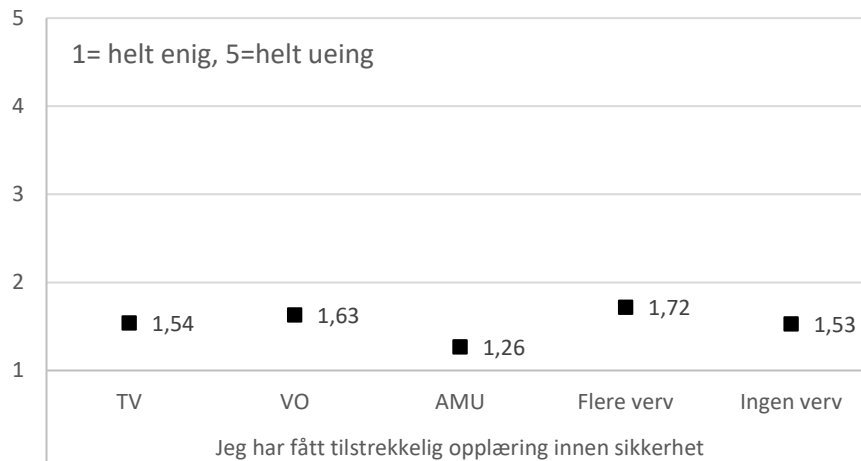
Figur vedlegg-17: *Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen arbeidsmiljø, etter verv/ingen verv. Landanlegg (F=1,79, p=0,14)*



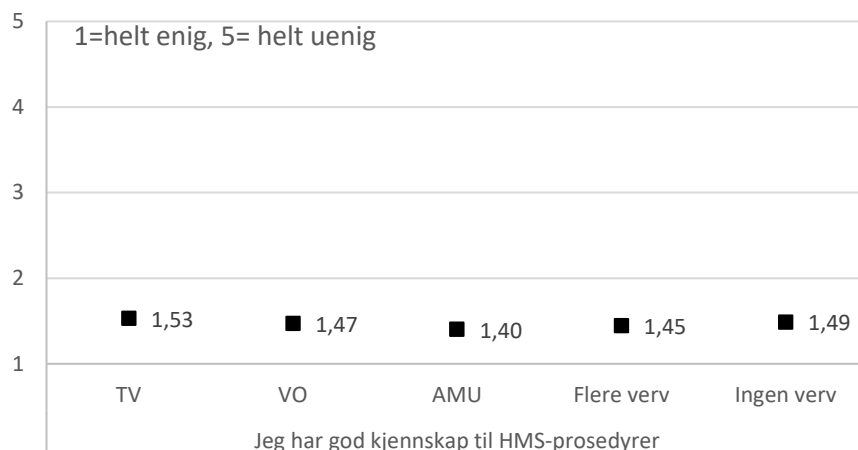
Figur vedlegg-18: *Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen sikkerhet, etter verv/ingen verv. Offshore (F=10,96, p<0,001)*



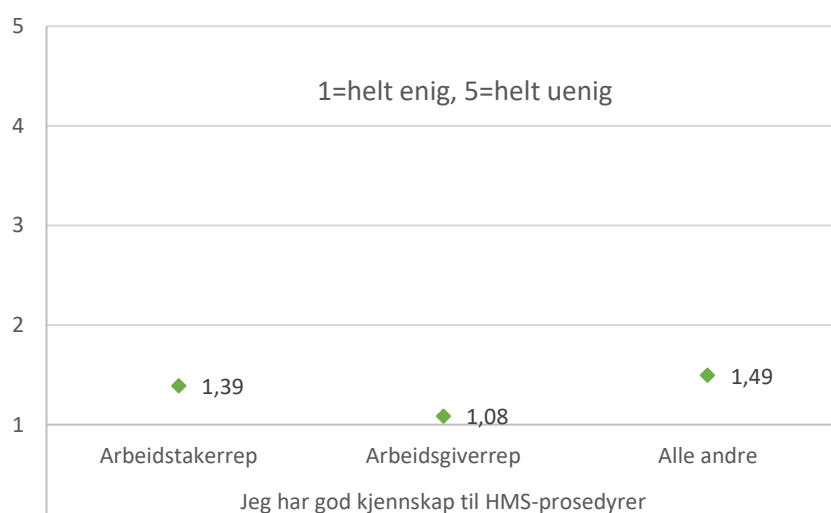
Figur vedlegg-19: *Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen sikkerhet, AMU-arbeidstakerrep. vs. AMU arbeidsgiverrep. og andre. Offshore (F=18,803, p<0,001)*



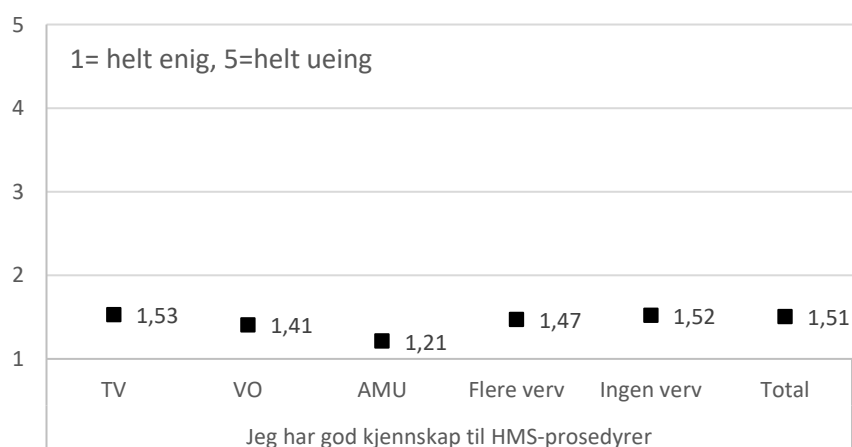
Figur vedlegg-20: *Jeg har fått tilstrekkelig opplæring innen sikkerhet, etter verv/ikke-verv. Landanlegg (f=2,11, p=0,08)*



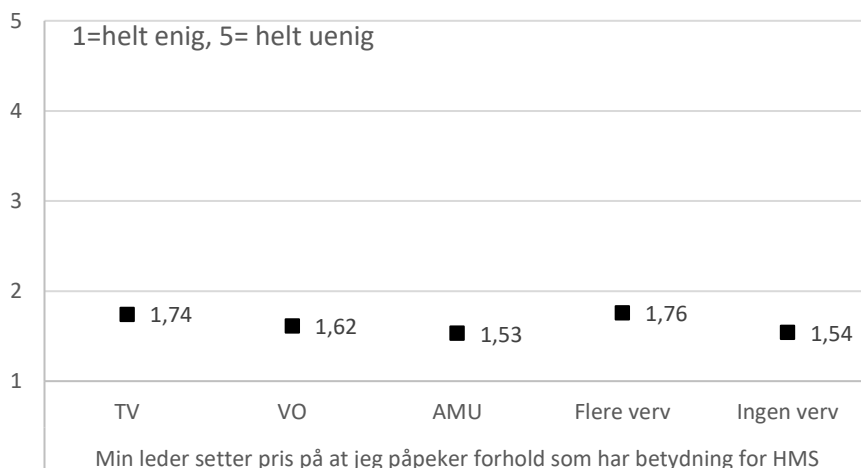
Figur vedlegg-21: *Jeg har god kjennskap til HMS-prosedyrer, etter verv/ikke-verv. Offshore (F=0,98, p=0,41)*



Figur vedlegg-22: *Jeg har god kjennskap til HMS-prosedyrer, AMU-arbeidstakerrep. vs. AMU arbeidsgiverrep. og andre. Offshore (F=14,43, p<0,001)*



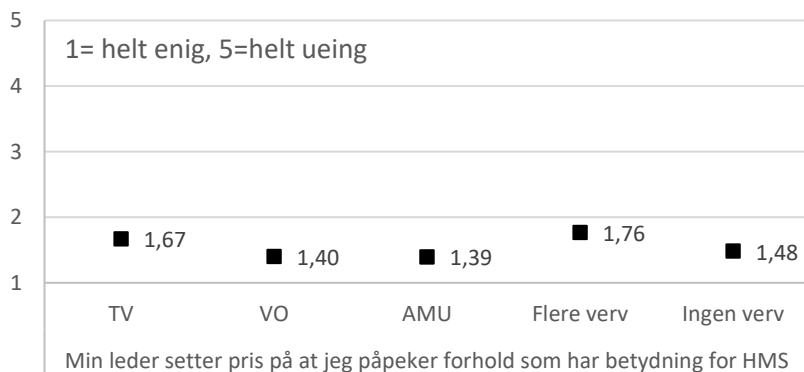
Figur vedlegg 23: *Jeg har god kjennskap til HMS-prosedyrer, etter verv/ikke-verv. Landanlegg (F=2,19, p=0,68)*



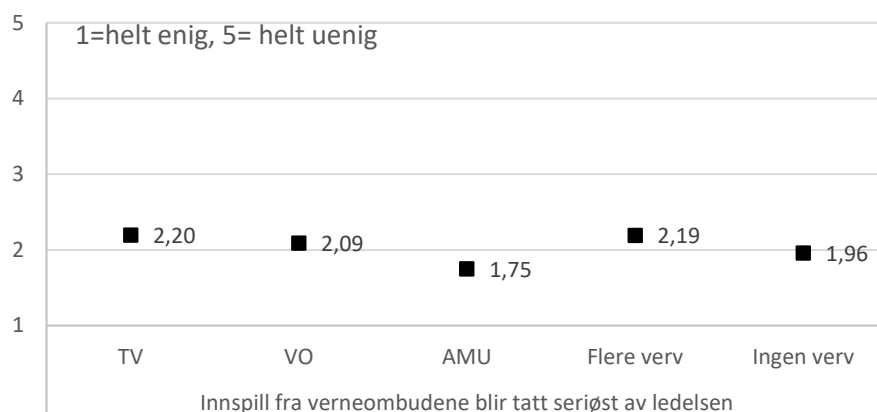
Figur vedlegg 24: *Min leder setter pris på at jeg påpeker forhold som har betydning for HMS, etter verv/ikke-verv. Offshore (F=8,80, p<0,001)*



Figur vedlegg-25: *Min leder setter pris på at jeg påpeker forhold som har betydning for HMS, AMU-arbeidstakerrep. vs. AMU arbeidsgiverrep. og andre. Landanlegg (F=13,34,p<0,001)*



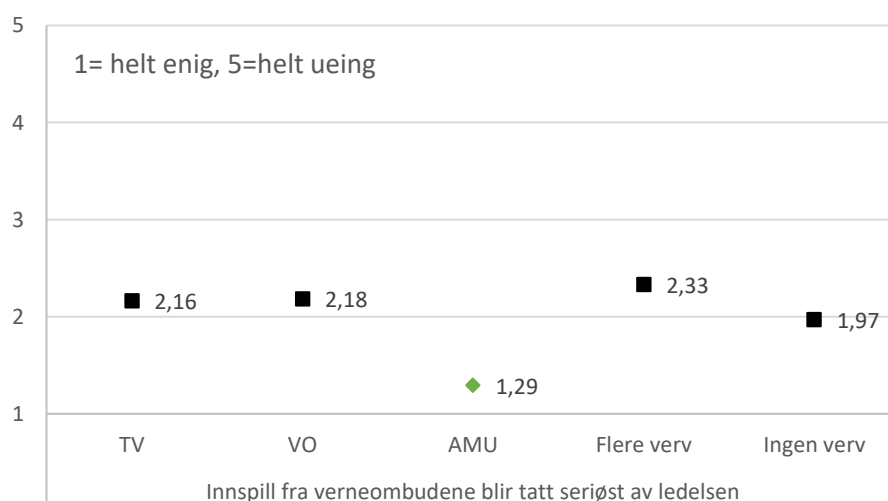
Figur vedlegg-26: *Min leder setter pris på at jeg påpeker forhold som har betydning for HMS, etter verv/ikke-verv. Landanlegg (F=2,45, p=0,05)*



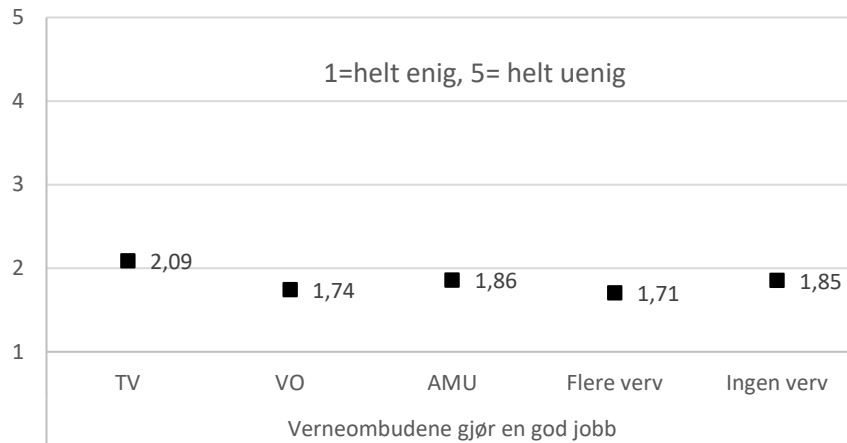
Figur vedlegg-27: *Innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen, etter verv/ikke-verv. Offshore (f=10,48, p<0,001)*



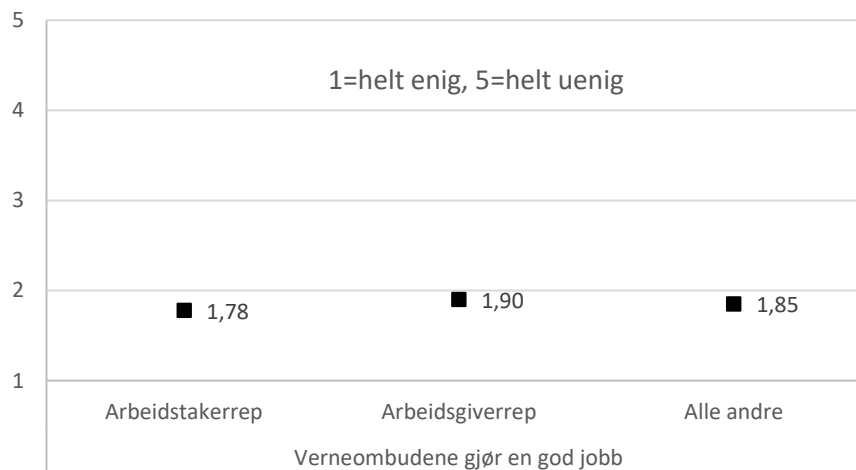
Figur vedlegg-28: *Innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen, AMU-arbeidstakerrep. vs. AMU arbeidsgiverrep. og andre. Offshore (F=23,04, p<0,001)*



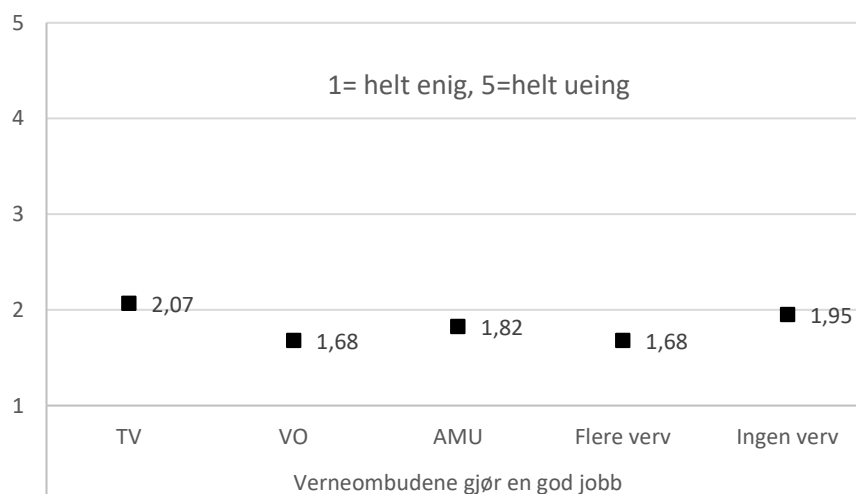
Figur vedlegg-29: *Innspill fra verneombudene blir tatt seriøst av ledelsen, etter verv og ikke-verv. Landanlegg (F=7,09, p<0,001)*



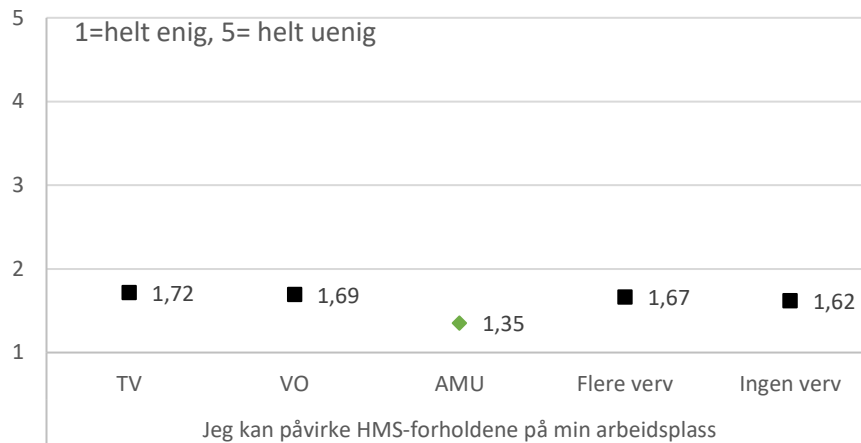
Figur vedlegg-30: Verneombudene gjør en god jobb, etter verv og ikke-verv. Offshore ($F=9,67$, $p<0,001$)



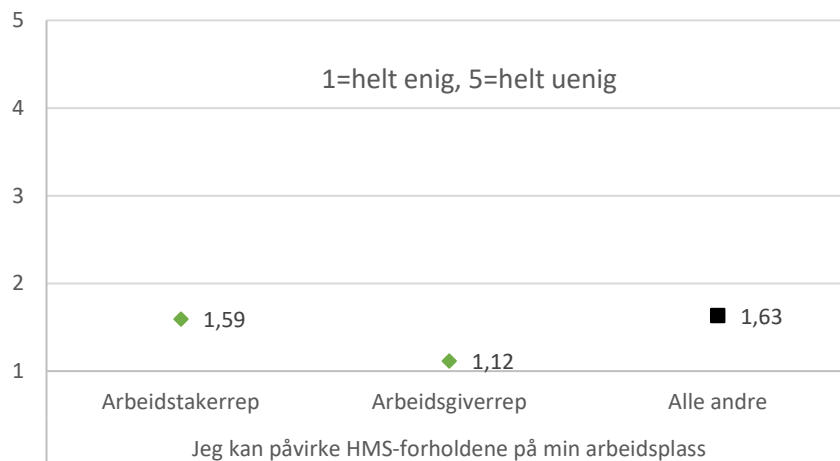
Figur vedlegg-31: Verneombudene gjør en god jobb, AMU-arbeidstakerrep. vs. AMU arbeidsgiverrep. og andre. Offshore ($F= 0,98$, $p=,037$)



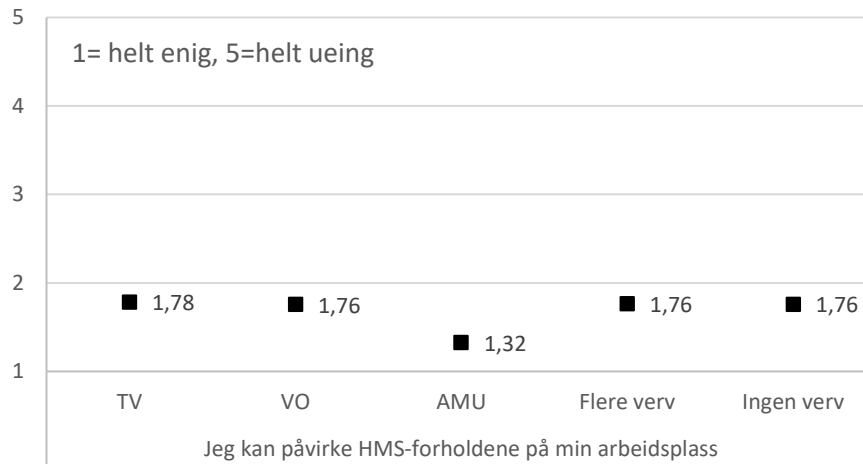
Figur vedlegg-32: Verneombudene gjør en god jobb, etter verv og ikke-verv. Landanlegg ($F=3,05$, $p=0,02$)



Figur vedlegg-33: *Jeg kan påvirke HMS-forholdene på min arbeidsplass, etter verv og ikke-verv. Offshore (F=5,44, p<0,001)*



Figur vedlegg-34: *Jeg kan påvirke HMS-forholdene på min arbeidsplass, AMU-arbeidstakerrep. vs. AMU arbeidsgiverrep. og andre. Offshore (F=14,36, p>0,001)*



Figur vedlegg-35: *Jeg kan påvirke HMS-forholdene på min arbeidsplass, etter verv og ikke-verv. Landanlegg (F=1,99, p=0,09)*



International Research Institute of Stavanger

Hovedkontor

Postboks 8046
4068 Stavanger
Tlf: 51 87 50 00
Fax: 51 87 52 00

Besøksadresse: Prof. Olav Hanssensvei 15

E-post: firmapost@iris.no

Org. nummer: 988 944 459 MVA

Bergen

Thormøhlensgate 55
5506 Bergen

Mekjarvik

Mekjarvik 12
4072 Randaberg



International Research Institute of Stavanger

Hovedkontor

Postboks 8046
4068 Stavanger
Tlf: 51 87 50 00
Fax: 51 87 52 00

Besøksadresse: Prof. Olav Hanssensvei 15

E-post: firmapost@iris.no

Org. nummer: 988 944 459 MVA

Bergen

Thormøhlensgate 55
5506 Bergen

Mekjarvik

Mekjarvik 12
4072 Randaberg