

Arbeids- og sosialdepartementet  
v/ Torkel Sandegren

Mandag, 23. mars 2015

## **INFORMASJON OM ARBEIDSTID OG ARBEIDSTIDSREGULERING I PETROLEUMSVIRKSOMHETEN**

Viser til Arbeidstidsutvalgets henvendelse om å bli tilsendt en beskrivelse av utviklingen/endringer i arbeidstidsreguleringene i tariffavtalene over tid.

### **1. Arbeidstidsreguleringen for ansatte på faste installasjoner innen operatørselskap, forpleiningsselskap, boring, samt for ansatte på flyteriggene.**

Disse gruppene er omfattet av hver sine tariffavtaler og utgjør majoriteten av de ansatte på sokkelen. I tillegg er ledende personell omfattet av den såkalte Bransjeavtalen. Denne har ingen arbeidstidsreguleringer overhodet for arbeid på sokkelen. Men de følger stort sett det vi har på de ordinære avtalene. Det samme gjelder for avtaler som NITO og Tekna har. De har ingen bestemmelser selv, men følger det vi har.

Helt fra 1965 har regelen vært at norsk lov skal gjelde for arbeid på plattformer på norsk sokkel. Og så tidlig som i 1967 ble det fra justisdepartements lovavdeling presisert at virksomheten på sokkelen ikke kan antas å ha et så maritimt preg at det omfattes av unntaket i arbeidervernloven for sjøfart, fangst og fiske. Diskusjonen på den tiden gikk på om man skulle se på sokkelvirksomheten som en maritim næring eller som en bergverksnæring. Man borer jo i norsk berg, det er bare det at det ligger vann over alt berget. Ekofiskkomiteen skriver i sin historie at hjertesaken for oljearbeiderne på Ekofisk var å ikke bli klassifisert som sjøfolk, men som anleggs- og industriarbeidere.

Arbeidsrotasjonen var på den tiden 8 døgn med 12 timers skift, deretter 8 døgn fri. Etter hver 5 periode ble neste arbeidsperiode sløffet slik at friperioden ble på 24 døgn. Dette ga en arbeidstid på 38 timer uke i snitt og 1824 timer per år etter avvikling av ferie, som for skiftarbeid i land. For forpleining var arbeidsperioden 16 døgn og for arbeidere bosatt i utlandet 32 døgn.

I forbindelse med at arbeidsmiljøloven skulle erstatte arbeidsvernloven i 1977 satte myndighetene ned et offentlig parts sammensatt utvalg som ble ledet av ekspedisjonssjef Kåre Halden. Mandatets pkt. 1 var å se på om det var behov for

tilpasningsregler til arbeidsmiljøloven offshore.

Det var aldri noen tvil om at arbeidsmiljøloven med 36 timers uke skulle gjelde også på sokkelen for faste installasjoner. Dette var industrivirksomhet. Men samtidig var konklusjonen at forholdene på sokkelen var så spesielle at man måtte ha noen egne regler. Det ble blant annet tillatt å jobbe 12 timers skift noe som arbeidsmiljøloven ikke tillot. Dette er det samme som gjelder i dag. Loven har stått uendret på dette punkt siden 1977 - i snart 40 år.

For flyttbare borerigger ble det også sagt at de driver en industriell og ikke en maritim virksomhet på sokkelen, men fordi de krysset sokkelstatsgrensene såpass ofte var det uhensiktsmessig å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende på norsk sokkel for så å gjøre sjømannslovgivningen gjeldende utenfor. Av den norskregistrerte flåten var bare 20 % av enhetene på norsk sokkel, resten hadde oppdrag utenlands.

For de norske boreriggene ble det anbefalt at disse skulle omfattes av lov om arbeid på skip. For utenlandske rigger ble det foreslått å ikke regulere arbeidsmiljøet overhodet, men å overlate dette til hjemlandets myndigheter. Dette ble også løsningen, men likevel slik at det ble utarbeidet egne forskrifter for arbeidstiden på borerigger og dykkere som i praksis innebar samme arbeidstid som for de faste installasjonene.

Den nye arbeidstiden på 36 timers uke ga i snitt 1877 timer i året. Justert med 144 timer for 4 ukers ferie ga dette en nettoarbeidstid på 1733 timer. Arbeidsrotasjonen som etter hvert ble benyttet var 2 uker på og 3 uker av.

Da Grodagen kom i 1981 ble dette tallet ytterligere nedjustert til 1727. Arbeidsrotasjonen på 2-3 ga imidlertid en arbeidstid på 1752 timer i året. Dette merarbeidet ble kompensert som overtid med 25 timer per år.

I 1986 krevde LO en ytterligere arbeidstidsforkortelse. Arbeidstiden for skiftarbeidere i land og sokkelarbeidere ble satt til 33,6 timer i året. Netto arbeidstid etter fratrukk for ferie ble da på 1612 timer. Arbeidsrotasjonen ble da forandret fra 2 uker på etterfulgt av 3 uker fri, til 2 uker på og 3 uker fri, 2 uker på og 4 uker fri. Denne rotasjonen ga imidlertid ikke mer en 1592 timer i snitt på årsbasis, noe som betydde at man jobbet 19 timer for lite. Disse 19 timene ble trukket i lønn, eventuelt fikk man ikke betalt for de 11 første overtidstimene.

I 1988 satte regjeringen ned det såkalt Bullutvalget ledet av dr.juris Hans Jakob Bull. Utvalget fikk som mandat å se på arbeidsmiljølovens anvendelse på

petroleumsvirksomheten. Utvalget konkluderte med at også boreriggene skulle omfattes av arbeidsmiljøloven. I tillegg til at aktiviteten til en borerigg, med unntak for forflytninger, er å se på som en industriell aktivitet, ble det lagt vekt på at det var en konkurranseulempe for norskflaggede rigger at de utenlandske riggene ble regulert av hjemlandets regelverk (flaggstatsprinsippet) når de var på norsk sokkel. Ved at arbeidsmiljøloven ble gjort gjeldende måtte denne implementeres på alle enheter uavhengig av nasjonalitet. Loven ble gjort gjeldende i 1992.

I 2000 krevde LO den 5 ferieuken. Dette gav ytterligere 4 dager av 7,5 timer mer ferie offshore (32 timer). Timene som skulle arbeides ble da redusert fra 1612 til 1580. Dette førte til at istedenfor 19 timer for liten arbeidstid ble det nå jobbet 12 timer for mye.

I starten ble dette betalt med overtid, noe som var utilfredsstillende for Industri Energi. Vi krevde full ferie slik som alle andre og innføring av en rotasjon med 2 uker på og 4 uker av (2-4-rotasjon). Kravet vårt ble først akseptert av Norsk Rederiforbund i 2000, og etter noen runder med utredningsarbeid innført som ny rotasjon fra 2002. 2-4-ordningen ble også akseptert av Norsk olje og gass i 2002.

2-4-rotasjon gir imidlertid ikke mer enn 1460 timer som er 120 mindre enn det vi skulle hatt i henhold til tariffavtalen. Det ble da ført diskusjoner om de manglende timene skulle innarbeides slik som det gjøres i den delen av landindustrien som går 6 skift, eller om det skulle trekkes i lønn.

Offshore fant partene at innarbeiding var u hensiktsmessig. Det var bedre å innføre et rent lønnstrekk slik som man hadde erfaring med fra før. Lønningene ble derfor redusert med 7,71 prosent - tilsvarende 120 timer.

Det var bred enighet om at dette var en hensiktsmessig løsning. Den gamle rotasjonen som først gikk opp etter 11 uker var uproduktive og vanskelige å administrere, og man fikk overtall i stillinger. 2-4-ordningen var langt enklere og ryddigere å håndtere. Ingen steder sies dette sterkere en i en rapport fra Konkraft 9. mars 2004 (Konkraft er oljeindustriens program for å se på konkurransekraften på norsk sokkel):

I rapporten står Norsk Petroleumsvirksomhet ved et veiskille - om kartlegging av kostnadsbildet på norsk sokkel sies dette:

*"Overgang til 2-4 skiftordning planlegges innført av flere operatører norsk sokkel uten særlig etterrekruttering. Dette vil gi en produktivitets-gevinst opp til 7,71 prosent"*

I 2006 ble modellen noe endret. Man reduserte lønnstrekket på 7,71 slik at lønnen ble noe høyere, samtidig som man reduserte overtidsbetalingen ved at en bruker "feil" overtidsformel. Summen av dette tilsvarer det opprinnelige trekket på 7,71 %. Skulle det bli gjennomført en arbeidstidsreduksjon for andre i samfunnet skal dette trekket reduseres eller bortfalle. Det er partene enige om.

## **2. Arbeidstidsreguleringen for oljeservice.**

Når vi definerer oljeservice er det først og fremst brønnserviceselskaper, ROV-bedrifter samt dykking vi mener (pluss litt annet). Lovens arbeidstidsbestemmelser er den samme for dette området som for gruppene nevnt ovenfor. Unntak gjelder for konstruksjonspersonell og ROV-personell som arbeider om bord på såkalte flerbruksfartøy, og utfører arbeid som ikke defineres som petroleumsvirksomhet.

Noen innen dette området har arbeidsrotasjoner som er like det som gjelder de øvrige gruppene, men for de fleste gjelder at de har såkalte disponibelplaner hvor de er tilgjengelig for arbeid når arbeidsgiver har behov.

Før 1992 hadde vi ingen sentral tariffavtale som regulerte arbeidsrotasjoner overhodet. I den grad det var slike ordninger var de utelukkende basert på lokale avtaler. I dag er regelen at ingen kan ha dårligere ordninger enn 6 uker disponibel for arbeid og minimum 4 uker fri eller andre ordninger som gjør at disponibel tid per år ikke overskrider 203 dager. Men her er flere unntak:

- Nyansatte kan unntas for krav om arbeidsplaner første året.
- Inntil 10 prosent av arbeidstakergruppene kan etter lokal avtale fritas for disponibelplan og isteden bli enige om at man skal ha 10 uker fri i løpet av året mot å være disponibel.
- Ansette uten tariffavtale.

For disse, og også de med de dårligste disponibelplanene, er fortsatt lovens 1/3 delregel viktig. Denne sikrer at hele perioden du er disponibel ikke kan pålegges å jobbe i engang. Det må også legges til grunn at tariffavtalene er inngått med basis i at denne lovbestemmelsen har eksistert og eksisterer.

Regelen innebærer at 1/3 av oppholdsperioden skal avspaseres før ny oppholdsperiode starter. Avspasering starter når man letter fra plattformen og avsluttes når man lander.

Regelen praktiseres i dag fleksibelt slik at en som har vært ute f.eks. 10 dager kan sendes på nytt oppdrag på annen plattform så sant dette skjer direkte før vedkommende er kommet hjem og så lenge ikke den totale perioden ute overstiger 14 dager. Hadde vi ikke hatt denne regelen så ville folk i verste fall kunne reist fra plattform til plattform uten å få vært hjemom over et halvt år i strekk. Dersom muligheten for dette åpnes for vil det kanskje ikke være så mange slike ekstreme tilfeller, men at de vil finnes er helt sikkert. Det verste vil være alle de tilfellene som medføre perioder på sokkelen f.eks. fra 3 til 8 uker i strekk. Så Industri Energi vil advare sterkt mot å gjøre noen endringer her. Det er den eneste lovbestemte regelen som sikrer at ansatte på sokkelen får litt regelmessig fritid hjemme. Husk også på at oljeservice er yrkesgruppen som for det meste står på utkall og bare delvis vet på forhånd når de skal på jobb. Denne tilgjengeligheten er ikke kompensert.

### **3. Arbeidstidsreguleringer for andre grupper på sokkelen.**

Konstruksjons- og vedlikeholdspersonell jobber stort sett på faste installasjoner og er således omfattet av arbeidsmiljøloven. De tarifferte arbeidstidsbestemmelsene er ikke så ulike de vi har, men lønn er noe lavere. Disse er i det vesentligste medlemmer i Fellesforbundet. Ansatte på supply- og beredskapsfartøy er omfattet av sjømannstariffer og flaggstaten er lovregulerende. Vilåårene der har ikke vi detaljkunnskap over.

### **4. Flerbruksfartøy**

Dette er en problemstilling vi har tatt opp flere ganger i møter og brev senest 28. november 2013. Selv etter utallige purringer og samtaler med folk i departementet har vi ikke fått noen tilbakemelding. Aktiviteten fra slike skip defineres ofte ikke som petroleumsvirksomhet og de er da ikke omfattet av petroleumsregelverket og arbeidsmiljøloven. Men hvilke regler som gjelder er ingen som kan gi svar på.

På disse skipene skiller vi mellom prosjektmannskapet og det maritime mannskapet. Det maritime mannskapet er de som trenges med hensynet til skipets drift. Prosjektmannskapet er de som er om bord for å gjøre en bestemt jobb fra skipet. Disse er å se på som oljearbeidere og ikke som sjøfolk. En gruppe om bord vil alltid uansett være regulert av arbeidsmiljøloven, det er dykkerne.

Allerede i 1963 vedtok Norge at staten skulle ha enerett til undersøkelser og utnyttelser av ressurser på norsk kontinentalsokkel. I 1976 vedtok vi også at det også skulle etablere en økonomisk sone 200 nautiske mil fra land. Denne styrket ytterligere Norges råderett over størsteparten av kontinentalsokkelen. Vi står relativt fritt til å regulere dersom vi ikke hindrer normal skipsfart og luftfart.

Opp gjennom tidene har det vært mange diskusjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner og mellom departementer, om hvordan reglene for de som

arbeider på norsk sokkel skal være. Denne striden roet seg i 1992 da dagens grensedragningslov ble etablert i lovverket etter forslag fra det såkalte Bullutvalget.

Striden har gått om Norge skal regulere virksomheten selv, eller om reguleringen skal foretas av myndighetene i det landet hvor den enheten arbeid utføres fra er registrert. For de faste installasjonene var det uproblematisk. Der ble det tidlig slått fast at norske myndigheter ville regulere selv. Heller ikke for flyttbare enheter innen produksjons- og leteboring var det så stor avstand mellom standpunktene. De fleste av disse enhetene var registrert i Norge og av den grunn skulle de reguleres av norske myndigheter uansett, men da via sjømannslovgivingen. Fagbevegelsen var imidlertid ikke fornøyd med dette og i 1992 fikk vi gjennomslag for at arbeidsmiljøloven også skulle gjøres gjeldende for arbeid som utføres fra flyterigger, med visse unntak. Men norsk lovgiving for øvrig er ikke gjort gjeldende, det er for eksempel ingen krav til oppholdstillatelse for utlendinger. Her er det fritt frem.

Utenfor disse områdene skulle arbeidet kun reguleres av Norge dersom det skjedde fra fartøy som var norskregistrerte, eller det var dykkerarbeid.

De siste 20 årene har det ikke skjedd noe, og dagens situasjon må betegnes som kaotisk og uoversiktlig. Den aktivitetsøkningen på sokkelen vi har sett har i stor grad skjedd på det området som er minst regulert. Mer enn halvparten av norsk- olje og gassproduksjon kommer nå via undervannsbrønner og ikke plattformbrønner. Antall undervannsbrønner og undervanns-satellitter som erstatter plattformer øker kontinuerlig og subsea-markedet har vært i ekstrem vekst.

Alt dette skal installeres, inspiseres og vedlikeholdes, og svært mange mennesker er engasjert i slikt arbeid som for det meste foregår fra skip. Eksempelvis kranførere på skip som skal løfte og senke moduler til disse installasjonene og piloter av fjernstyrte undervannsfartøy som både reparerer og inspiserer. Dette er en stor norsk industri som foregår fra fartøy.

Dessverre har norske myndigheter totalt frasagt seg ansvaret for å regulere denne tredje sektoren på norsk sokkel. Hvilke regelverk som gjelder er høyt uklart. En kranfører som har arbeidet sitt på norsk sokkel kan for eksempel være bosatt i Bergen, ansatt i et selskap registrert i Singapore, formidlet ut til et norsk datterselskap av et utenlandsk selskap gjennom et skotsk bemanningsbyrå. Statoil er oppdragsgiver og har det norske "skinnelskapet" som kontraktspartner. Til alt overmål; skipet det jobbes fra er registret i Panama. Hvilke regler som gjelder i slike tilfeller er svært uoversiktlig både for det maritime mannskapet og for prosjektmannskapet.

Myndighetene vet lite om hva som skjer med arbeidsmiljøet om bord på disse skipene og vi vet svært lite. Rettighetene som vi har til å drive fagforeningsvirksomhet i henhold det som er vanlig i Norge og som er lovbestemt for resten av sokkelen er totalt

fraværende her. Mulighetene til å opprette tariffavtaler for å få en viss sivilisering gjennom avtaleverket er ikke lagt til rette for av myndighetene.

Arbeidsgiverforeningen Norsk olje og gass har sammen med Norsk Rederiforbund laget en mal for hvilke retningslinjer de mener skal leges til grunn for slikt arbeid, denne har de kalt "Kapteinshåndboka". Vi er overhode ikke invitert til samarbeid om bokas innhold heller. Det er helt uholdbart at myndighetene har satt seg selv og fagbevegelsen på utsiden, på norsk sokkel og latt all styring av denne tredje sektoren skje av arbeidsgiversiden alene.

I norsk økonomisk sone er det faktisk flere norske beskyttelsestiltak for å hindre utlendinger i å fange fisk enn det er for å hindre utenlandske arbeidsgivere å misbruke norsk arbeidskraft.

Oppi det hele er det uenighet om EØS-avtalen gjelder eller ikke. Norge mener den ikke gjelder, mens EU meiner det motsatte.

Slik kan det ikke være lenger. Den tredje sektoren på sokkelen må bli gjenstand for samme regulering som for sokkelen for øvrig. Vi har et sterkt ønske om at det settes ned et offentlig utvalg for å se på denne problemstillingen.

Mvh,  
Industri Energi



Leif Sande  
Forbundsleder