



SAFE – Sammenslutningen
av fagorganiserte i energisektoren
Postboks 145, 4001 Stavanger
safe@safe.no, www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv

Nærings- og fiskeridepartementet
Postboks 8090 Dep
Majorstuen
0032 OSLO

Deres referanse 24/3191-1

28.05.2024

Høringssvar til «Forslag til endring i allmenngjøringsloven og sektorlovgivningen med hensyn til skipsfart- høring»

SAFE er et fagforbund for ansatte i energisektoren, til lands som til havs. Navnet er en forkortelse for Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren, SAFE for enkelhets skyld. SAFE er en konsekvens av den utviklingen vi ser når det gjelder organisering av arbeidet både innen offshoresektoren og energisektoren på land. Det skjer store endringer i bransjen, utfordringene som følger av disse viser at det er behov for et sterkt forbund som kan ivareta de ansattes rettigheter. Ikke minst gjelder dette innenfor nye næringskjeder på Norsk kontinentalsokkel.

Dette høringssvaret omhandler våre medlemmers rettigheter og arbeidsforhold, vårt hovedfokus i denne høringen er et rettferdige arbeidsliv, og fullt ut forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår på norsk sokkel. Vi satte stor pris på at Stortinget i 2017 anmodet regjeringen om å utrede saken «norske lønns- og arbeidsvilkår» på skip i norske farvann og på norsk sokkel, fordi det har meget stor betydning for våre medlemmers liv og helse.

Derfor er det med stor skuffelse vi nå ser at departementet går bort fra sitt tidligere forslag om en egen særlov om norske lønns- og arbeidsvilkår, og nå kun ser på «norske lønnsvilkår». For oss er arbeidsvilkår minst like viktig som lønn, og i praksis henger disse tett sammen. Krav til lønnsvilkår tenkes gjennomført via allmenngjøringsloven, for skipsfart innenriks, og gjennom krav til rettighetshavere, for maritime tjenester offshore.

Vi finner denne kursendringen oppsiktsvekkende. Både at den lanseres av en regjering bestående av Arbeiderpartiet og Senterpartiet, men ikke minst at den lanseres i år, i 2024. Havindustritilsynet (havtil) sitt hovedtema i år er [Ikke glem arbeidsmiljøet!](#) Vi setter likhetstegn mellom arbeidsvilkår og arbeidsmiljø! Da kan vi heller ikke glemme arbeidsvilkårene!

Den todelingen man legger opp til i departementets forslag, er i seg selv et risikoforhold. Vi er godt kjent med slike ordninger, og hvilke konsekvenser de kan gi for de psykososiale arbeidsforholdene om bord på et fartøy. Slik ordninger føles ofte som diskriminerende og grov forskjellsbehandling for de involverte, spesielt når vi snakker om små tette miljøer, eksempelvis på et fartøy. Derfor kan vi ikke stille oss bak dette forslaget.

I denne sammenhengen ønsker vi også å vise til Arbeidsmiljøloven §13-3 om unntak fra forbudet mot diskriminering. I første ledd står følgende: *“Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her”*. Vi anser ikke at den forskjellsbehandlingen man legger opp til i forslaget har et saklig formål. Det baserer seg kun på en forventning om reduserte kostnader, ved at det maritime mannskapet vil ha arbeidstidsordninger som medfører at de tilbringer større deler av årsverket på arbeidsplassen.

Rent faktisk, slik vi ser det, vil det gi direkte negative konsekvenser, da man må legge opp til forskjellige rotasjonsordninger, og man vil måtte regne med mindre effektivitet i operasjonene. Dette kommer som følge av at man må foreta flere skiftbytter- enn om alle om bord hadde hatt samme rotasjonsordning. Videre ser vi det som uforholdsmessig inngripende ovenfor den eller de som forskjellsbehandles, og at en slik forskjellsbehandling ikke er nødvendig for å utføre arbeidet. Snarere tvert imot.

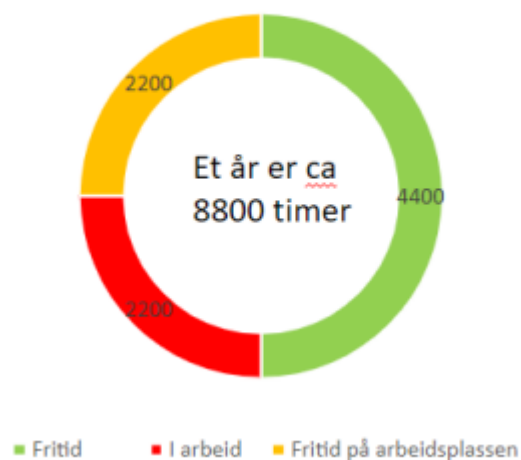
Vi kjenner også godt til forskjellen i eksponeringstid utfra de ulike arbeidstidsordningene.

Her følger en grafisk fremstilling av disse:

Fritid på arbeidsplassen betyr at man oppholder seg på arbeidsplassen, og er disponibel og alltid tilgjengelig ved driftsavbrudd eller uregelmessigheter. I praksis ulønnet vaktordning.

Man er også **disponert** for mye av de samme **arbeidsmiljø-utforingene** som i arbeidstiden. Eksempelvis støy, vibrasjoner, sjøgang og luftforurensinger. Dette kan gå ut over mulighet for restitusjon og kvalifisert hvile.

Sjømann under SAL og SSL



SAL = [Skipsarbeidersloven](#)

SSL = [Skipssikkerhetsloven](#)

Fritid på arbeidsplassen betyr at man oppholder seg på arbeidsplassen, og er disponibel og alltid tilgjengelig ved driftsavbrudd eller uregelmessigheter. I praksis en ulønnet vaktordning.

Man er også **disponert** for mye av de samme **arbeidsmiljø-utforingene** som i arbeidstiden. Eksempelvis støy, vibrasjoner, sjøgang og luftforurensinger. Dette kan gå ut over mulighet for restitusjon og kvalifisert hvile.

Offshore- Rig/platform under AML og RF



AML = [Arbeidsmiljøloven](#)

RF = [Rammeforskriften](#)

Fritid på arbeidsplassen betyr normalt sett at man oppholder seg på arbeidsplassen, og er disponibel ved behov.

Eksempelvis spisepauser/lunsj.

Men i dagens arbeidsliv har vi mange elektroniske hjelpemidler. Telefon, PC, Teams og annet. Mange er «alltid» tilgjengelig. Fritid er ikke alltid fritid lenger. Arbeidslivet er i endring, og det må vi i fagforeningene følge opp!

Landansatt under AML



Diskusjonen om hvem som skal ha vern av arbeidsmiljøloven på norsk sokkel har pågått i mange år. Argumentasjonen for hvorfor enkelte grupper ikke kan beskyttes av arbeidsmiljøloven er i dag stort sett de samme, som for over 50 år siden. Vårt klare syn er at alle som deltar i sokkelvirksomheten skal ha vern av arbeidsmiljøloven, uavhengig av om de jobber på faste installasjoner, på borerigger, på spesialfartøy innenfor petroleumsvirksomheten, på spesialfartøy innenfor fornybar energiproduksjon, fremtidige fartøyer for offshore mineralutvinning eller annen virksomhet på sokkelen- som eksempelvis karbon- fangst og lagring.

I denne sammenhengen ønsker vi å henvise til Havtil sitt digitale dialoghefte [Da sokkelen ble norsk.](#)

Sitat:

«Fra starten av norsk oljevirksomhet og fram til slutten av 1970-tallet, dominerte amerikansk oljearbeiderkultur sokkelen. Innføringen av arbeidsmiljøloven offshore var en viktig milepæl for å gjøre den nye industrien norsk.

Det store skillet

To uker etter Alpha-ulykken ble det nedsatt et utvalg under ledelse av ekspedisjonssjef Kåre Halden i Kommunal- og arbeidsdepartementet. Det såkalte Halden-utvalget fikk i oppgave å vurdere om deler av arbeidsmiljøloven, som på det tidspunktet var under utarbeidelse, skulle gjøres gjeldende også på sokkelen. Halden-utvalget la fram sin innstilling sommeren 1976, og gikk da inn for at så skulle skje.

Arbeidsmiljøloven, med visse unntak, ble innført for de faste innretningene 24. juli 1977.

- Dette var det store skillet. Arbeidsmiljøloven representerte et stort framskritt for norske arbeidstakere og særlig for oljearbeiderne på norsk sokkel, sier Meland.

Med arbeidsmiljøloven ble det satt krav til fullt forsvarlig arbeidsmiljø og gitt bestemmelser om arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, om arbeidstakermedvirkning, regulering av arbeidstid og oppsigelsesvern med mer.

Medvirkning

Loven sikret de ansatte medbestemmelsesrett, ved at verneombud og arbeidsmiljøutvalg ble gjort obligatorisk. Ledelsen i selskapene ble pålagt å samarbeide med verneombudet, som skulle velges av de ansatte.

- Arbeidsmiljøloven innebar et radikalt skifte. Nå var det arbeideren som skulle stå i sentrum. Arbeidsplassen skulle tilpasses de ansatte, og de ansatte skulle ha medbestemmelsesrett, sier Meland.

- For arbeidsgiverne på sokkelen var dette urovekkende, men for fastlands-Norge var det ikke like radikalt. Der var det lang tradisjon for trepartssamarbeid og større grad av tillit mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

To verdener

Arbeidsmiljøloven ble bare gjort gjeldende på de faste innretningene på sokkelen; plattformene. Arbeid på de flyttbare, altså riggene, ble regnet som maritim virksomhet. Der var det fortsatt sjømannsloven som gjaldt.

Forskjellene mellom faste og flyttbare var store, og vedvarte i mange år.

- Det var to vidt forskjellige verdener. På plattformene kom nordmenn tidlig inn i sentrale roller, noe som preget arbeidsmiljøet og kulturen der, og som igjen påvirket innføringen av arbeidsmiljøloven. Loven ble akseptert veldig fort, det var lite konflikt. Hele prosessen med å fornorske hadde rullet og gått noen år da arbeidsmiljøloven kom, påpeker Meland.

- På riggene var det amerikanske boreentreprenører som dominerte, og det tok lang tid før ledelsen ble norsk. Boring var ikke et yrke nordmenn lett kunne gå inn i. Og selv om planen var å lære opp nordmenn, kom ikke de første norske borerne på plass før tidlig på 1980-tallet.

- På riggene stod amerikansk ledelse sterkere mye lenger. De flyttbare ble regnet som en del utenriksflåten, arbeidsmiljøloven var ikke innført, de ansatte hadde ikke samme arbeidstid som på plattformene og de hadde lavere lønn. Offshoretillegget som ble framforhandlet i 1981, kom for eksempel ikke riggansatte til gode, forteller hun.

Myndighetsansvaret for flyttbare innretninger ble overført fra Sjøfartsdirektoratet til Oljedirektoratet i 1985. Arbeidsmiljøloven ble gjort gjeldende fra 1992.

Sitat slutt.

SAFE Forbund ser ingen grunn til at ikke også sjøfolkene innenfor sokkelvirksomheten skal få oppleve det som i artikkelen presenteres som «det store skillet», nemlig vern av arbeidsmiljøloven.

Videre stiller vi store spørsmålstegn ved departementets forslag om at rettighetshaverne på norsk sokkel skal pålegges krav om å «*kun benytte leverandører og underleverandører som respekterer norske lønnsvilkår i forbindelse med både undersøkelse og utnyttelse av naturforekomster på sokkelen og leveranse av tjenester tilknyttet slik virksomhet.*» ref. høringsutkastets punkt 2.4.2, siste del av andre setning. Det betinger at selskapene evner og har vilje til å etterse dette, og samtidig betinger det at myndighetene har mandat til å håndheve dette.

I praksis vil dette bety at den enkelte rettighetshaver er ansvarlig for å se til at «norske lønnsvilkår» etterleves av deres leverandører. I departementets forslag kapittel 6.5 beskrives dette som oppdragsgiver (bestiller) og oppdragstaker (leverandør). I kapittel 7.1 angis rettighetshaver som pliktsubjekt, i denne sammenheng. Det er i stor grad slik det er i dag, i petroleumsnæringen. Rep Petroleumsloven § 1-6 bokstav j. «*fysisk eller juridisk person, eller flere slike personer, som etter loven her eller tidligere lovgivning innehar en tillatelse til undersøkelse, utvinning, transport eller utnyttelse. Er en tillatelse gitt til flere slike personer*

sammen kan uttrykket rettighetshaver omfatte både rettighetshaverne samlet og den enkelte deltager.» Dessverre er det etter hvert godt kjent i petroleumsnæringen at dette ikke sikrer arbeidernes rettigheter i tilstrekkelig grad, og da spesielt arbeiderne hos leverandørene.

13. mars 2023 utga Safetec sin rapport, etter oppdrag fra Havtil. [Endrede rammebetingelser og konsekvenser for arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten](#). Den peker på at endrede rammebetingelser for underleverandørene i næringen har ført til svekket robusthet og sikkerhet i næringen. Endringer i aktørbildet i retning av monopsoni (kjøpermonopol) brukes som hovedforklaring på den negative utviklingen. Erfaringer fra petroleumsnæringen gjør at man kan stille spørsmål ved om operatørselskapene er sitt ansvar bevist, og om de vil være i stand til å etterse at underleverandørene og deres ansatte har rammebetingelser som sikrer forsvarlige lønns- og arbeidsvilkår.

Et annet eksempel som gir oss grunn til å være skeptiske til om rettighetshaverne på norsk sokkel ønsker å sørge for norske lønns og arbeidsvilkår, er den nylig avsluttede arbeidskonflikten på Island Captain. Der streiket 9 ansatte i SLB UK for norsk tariffavtale. Både rettighetshaveren og bransjeorganisasjonen Offshore Norge hadde alle muligheter til å finne en løsning, men man var tvunget til å ta rettslige skritt, for å få avtalene på plass. Se ellers: [LO- Peggy hudflettet tause oljeselskaper \(aftenbladet.no\)](#)

Mars 2024 utgav en av bidragsyterne til den over nevnte Safetec rapporten, Jan Erik Vinnem ut boken «HMS- utviklingen på norsk sokkel- en debattbok» Der stiller han spørsmål ved om den største lisenshaveren på norsk sokkel misbruker sin markedsrett og skviser underleverandørene, samtidig som tilsynsmyndighetene ikke evner å ta tak i uheldige forhold. Se ellers: <https://www.aftenbladet.no/okonomi/i/P468J0/tette-forbindelser-mellom-equinor-og-havtil>

SAFE Forbund har lenge stilt spørsmål ved om myndighetene har mandat til å følge opp rammebetingelsene i petroleumsnæringen, ved å sette krav til rettighetshaverne. Dagens praksis og regelverksfortolkning gjør at man følger opp det enkelte selskap (underleverandører), og ikke kan stille krav til at rettighetshaverne sørger for levelige rammebetingelser for sine underleverandører. Spissformulert kan dette uttrykkes som at vi er i en situasjon der det er lovlig å «skvise» kontraktene, mens det er ulovlig å «bli skvist». Dette er særlig problematisk i et tilnærmet markedsmonopol, der leverandørene er avhengig av kontrakt med Equinor for å overleve. Se ellers: <https://www.aftenbladet.no/meninger/debatt/i/zEvaQb/spissformulert-kan-vi-si-at-det-er-lovlig-aa-skvise-kontraktene-i-oljaa-mens-det-er-ulovlig-aa-bli-skvist>

Nylig rettet SAFE Forbund disse spørsmålene til Havindustritilsynet:

1. Hvilke muligheter mener Havtil det finnes for å følge opp operatørs ansvar for rammebetingelser de legger for entreprenører i dagens regelverk?
2. Mener Havtil det er et behov for å utrede/endre regelverket?
3. Vil Havtil i så fall ta initiativ overfor departementet med tanke på å starte en prosess for å utrede/endre regelverket for å styrke operatørs ansvar?

Havtil har svart at de er i gang med et større arbeid knyttet til deres oppfølging av rammebetingelser, som blant annet berører de spørsmålene som SAFE stiller, og at de ikke kan svare på spørsmålene før arbeidet er sluttført. Med andre ord mangler man i dag et regelverk for å følge opp dette i praksis.

Dette er situasjonen på steder der arbeidsmiljøloven gjelder i dag, innenfor petroleumsnæringen. Skipsarbeiderloven og skipssikkerhetsloven peker på at det er det enkelte rederi som er ansvarlig, og gir etter vår forståelse myndighetene enda mindre mandat, til å

stille krav til oppdragsgiver/rettighetshaver. På tross av at man legger opp til at rettighetshaver blir den ansvarlige (pliktsubjekt).

I sum anser vi at departementets forslag vil få liten eller ingen innvirkning på dagens situasjon, for sjøfolk som jobber på norsk sokkel. Hverken når det gjelder lønns- eller arbeidsvilkår.

Om man tar utgangspunkt i HMS- forskriftene for petroleumsvirksomheten, med funksjonsbaserte krav og risikobasert tilnærming, er det SAFE Forbund sin klare oppfatning at alle som inngår i utbygging, drift og rivning av anlegg på Norsk kontinentalsokkel, må ha beskyttelse av arbeidsmiljøloven, etter de samme prinsippene som er gjeldende innenfor petroleumsvirksomheten til havs, **inkludert de maritime besetningene.**

Med vennlig hilsen

SAFE

Saksbehandler:

Idar Martin Herland
Forbundssekretær
Mobil 97184939



www.safe.no