

# **Bruken av flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel**

*Rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe*

2. juli 2019

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>SAMMENDRAG</b>  | <b>5</b>  |
| 1.1      | Hovedinnhold i arbeidsgruppens rapport                                     | 5         |
| 1.2      | Rapportens struktur  | 5         |
| 1.3      | Begreper og forkortelser som benyttes i rapporten                          | 6         |
| <b>2</b> | <b>INNLEDNING</b>  | <b>7</b>  |
| <b>3</b> | <b>OPPRETTELSE AV PARTSSAMMENSATT ARBEIDSGRUPPE</b>                        | <b>8</b>  |
| 3.1      | Mandat   | 8         |
| 3.2      | Gruppens sammensetning   | 8         |
| 3.3      | Gruppens arbeid og arbeidsform   | 9         |
| 3.4      | Undergrupper   | 9         |
| 3.5      | Orienteringer om HMS-tilstand og regelverk mv. for flerbruksfartøy         | 9         |
| 3.6      | Nærmere om begrepet "flerbruksfartøy"                                      | 10        |
| <b>4</b> | <b>ANDRE RELEVANTE PROSESSER</b>   | <b>11</b> |
| 4.1      | Petroleumstilsynets rapport fra 2016                                       | 11        |
| 4.2      | Behandlingen av representantforslag i Stortinget                           | 11        |
| 4.3      | Stortingsmelding om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten     | 11        |
| 4.4      | Safetecs rapport til Arbeids- og sosialdepartementet                       | 12        |
| <b>5</b> | <b>RETTSLIGE RAMMEBETINGELSER</b>  | <b>14</b> |
| 5.1      | Arbeidsmiljøloven og petroleumsloven                                       | 14        |
| 5.1.1    | Arbeidsmiljøloven  | 14        |
| 5.1.2    | Petroleumsloven med tilhørende forskrifter                                 | 15        |
| 5.2      | Det internasjonale regelverket for skipsfart                               | 16        |
| 5.3      | Regulering av arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet på norske fartøyer | 18        |
| 5.3.1    | Innledning   | 18        |
| 5.3.2    | Mer om skipsarbeidsloven   | 18        |
| 5.3.3    | Mer om skipssikkerhetsloven  | 20        |
| 5.4      | Nærmere om havnestatskontroll  | 20        |

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>5.5</b> | <b>Regulering og tilsyn med bemannede undervannsoptaksoperasjoner i petroleumsvirksomheten</b>   | <b>22</b> |
| 5.5.1      | Regulering   | 22        |
| 5.5.2      | Tilsyn   | 23        |
| <b>6</b>   | <b>ORIENTERINGER SOM ER HOLDT FOR ARBEIDSGRUPPEN</b>   | <b>24</b> |
| 6.1        | Innledning   | 24        |
| 6.2        | Orientering fra næringen   | 24        |
| 6.3        | Orientering fra arbeidstakere  | 25        |
| 6.4        | Orientering fra skipsfører   | 25        |
| 6.5        | Orientering om internasjonalt regelverk innen sjøfarten  | 26        |
| 6.6        | Orientering fra norske sjøfartsmyndigheter   | 26        |
| 6.7        | Orientering om regulering og tilsyn med dykking i petroleumsvirksomheten   | 27        |
| <b>7</b>   | <b>ARBEIDSGRUPPENS SYN PÅ DEN FAKTISKE UTVIKLINGEN I BRUKEN AV FLERBRUKSFARTØY</b>   | <b>28</b> |
| 7.1        | Behandling av spørsmålet   | 28        |
| 7.2        | Rapport fra undergruppe  | 28        |
| 7.3        | Arbeidsgruppens vurderinger  | 29        |
| <b>8</b>   | <b>ARBEIDSGRUPPENS SYN PÅ HVORDAN SITUASJONEN OG KONSEKVENSENE VIL VÆRE DERSOM MAN GJØR ARBEIDSMILJØLOVEN GJELDENE FOR FLERBRUKSFARTØY</b> | <b>30</b> |
| 8.1        | Behandling av spørsmålet   | 30        |
| 8.2        | Rapport fra undergruppe  | 30        |
| 8.3        | Arbeidsgruppens vurderinger  | 30        |
| <b>9</b>   | <b>OPPSUMMERENDE VURDERINGER</b>   | <b>31</b> |
| 9.1        | Arbeidsgruppens vurderinger  | 31        |
| 9.2        | Særmerknader fra partene   | 31        |
| 9.2.1      | Merknader fra LO   | 31        |
| 9.2.2      | Merknader fra Industri Energi, Fellesforbundet, SAFE og NITO   | 31        |
| 9.2.3      | Merknader fra NITO   | 34        |

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| 9.2.4       | Merknader fra Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund   | 35        |
| 9.2.5       | Merknader fra Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund   | 36        |
| <b>10</b>   | <b>VEDLEGG: RAPPORT FRA UNDERGRUPPE OM DEN FAKTISKE UTVIKLINGEN I BRUKEN AV FLERBRUKSFARTØY</b>  | <b>39</b> |
| <b>10.1</b> | <b>Innledning</b>  | <b>39</b> |
|             | Undergruppens mandat og sammensetning  | 39        |
|             | Ny anvendelse av fartøy  | 40        |
| <b>10.2</b> | <b>I hvilken utstrekning har fartøy overtatt oppgaver som tidligere ble utført fra innretning?</b>   | <b>40</b> |
| <b>10.3</b> | <b>Safetec rapport – "Utredning knyttet til nye driftsformer i petroleumsvirksomheten"</b>   | <b>41</b> |
| <b>10.4</b> | <b>Konstruksjon- vedlikehold og inspeksjonsmarkedet</b>  | <b>41</b> |
| <b>10.5</b> | <b>Markedet for avslutning og disponering (fjerning av innretninger)</b>   | <b>42</b> |
| <b>10.6</b> | <b>Den faktiske utviklingen i bruken av fartøy innen konstruksjon- vedlikehold og inspeksjon</b>   | <b>43</b> |
| <b>10.7</b> | <b>Konklusjon</b>  | <b>43</b> |
| <b>11</b>   | <b>VEDLEGG: RAPPORT FRA UNDERGRUPPE SOM SKAL BESKRIVE HVORDAN SITUASJONEN OG KONSEKVENSENE VIL VÆRE DERSOM MAN GJØR ARBEIDSMILJØLOVEN GJELDENE FOR FLERBRUKSFARTØY44</b> |           |
| <b>11.1</b> | <b>Bakgrunn</b>  | <b>44</b> |
| <b>11.2</b> | <b>Avgrensning og metodikk</b>   | <b>44</b> |
| <b>11.3</b> | <b>Merknader fra Industri Energi og SAFE</b>   | <b>46</b> |
| <b>11.4</b> | <b>Merknader fra Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund</b>  | <b>54</b> |
| <b>11.5</b> | <b>Merknader fra Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund</b>  | <b>68</b> |

# 1 Sammendrag

## 1.1 Hovedinnhold i arbeidsgruppens rapport

En viktig begrunnelse for å sette ned arbeidsgruppen fra departementets side var behovet for å komme fram til en mer felles virkelighetsforståelse om bruken av flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel. Dette knyttet seg både til behovet for å få bedre innsikt og mer sikker kunnskap om de faktiske forholdene omkring bruk av flerbruksfartøy og til spørsmålet om partene i større grad kunne komme fram til omforente synspunkter om utviklingen og bruken av disse i petroleumsvirksomheten.

Arbeidsgruppen er kommet fram til enighet om en beskrivelse av den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy på norsk sokkel. Arbeidsgruppen viser til at fartøysaktiviteten knyttet til konstruksjon, vedlikehold og inspeksjon fikk en betydelig nedgang etter oljeprisfallet i 2014. Markedet har stabilisert seg og det forventes en økning i fartøysaktiviteten fremover. Tallene er usikre og særlig usikkert er det å anslå markedet etter 2025.

Når det gjelder spørsmålet om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for arbeidstakere på flerbruksfartøy på norsk sokkel, er imidlertid partene fortsatt prinsipielt uenige, det gjelder både om behovet for og hvilke effekter det vil ha dersom arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende for flerbruksfartøy. I kapittel 9 i rapporten er det tatt inn særmerknader fra partene som begrunner standpunktene nærmere.

Arbeidsgruppens rapport inneholder omfattende beskrivelser av rettslige rammebetingelser og den faktiske situasjonen. Slik sett har dette partssammensatte arbeidet bidratt til bedre innsikt både i den faktiske situasjonen omkring flerbruksfartøy så vel som de problemstillinger spørsmålet om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende reiser.

## 1.2 Rapportens struktur

Kapittel 1 - Sammendrag.

Kapittel 2 - Innledning og beskrivelse av bakgrunnen for at arbeidsgruppen ble satt ned.

Kapittel 3 - Beskrivelse av arbeidsgruppens mandat, sammensetning og arbeid.

Kapittel 4 - Oversikt over andre prosesser mv. som er blitt gjennomført og som har vært relevante i forhold til arbeidsgruppens oppdrag.

beskriver rettslige utgangspunkter, herunder internasjonale rammer.

Kapittel 5 - Omtale av rettslige rammebetingelser.

Kapittel 6 - Omtale av orienteringer som er holdt for arbeidsgruppen.

Kapittel 7- Arbeidsgruppens vurderinger av den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy på norsk sokkel, jf. vedlegg 1.

Kapittel 8- Arbeidsgruppens vurderinger av konsekvenser dersom arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende på flerbruksfartøy, jf. vedlegg 2.

Kapittel 9- Oppsummerende vurderinger og særmerknader fra partene.

I vedlegg følger rapporter fra de undergrupper som arbeidsgruppen satte ned underveis i arbeidet.

### 1.3 Begreper og forkortelser som benyttes i rapporten

|              |  |
|--------------|--|
| AML          | Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. – arbeidsmiljøloven  |
| ILO          | International Labour Organization – FNs arbeidsorganisasjon  |
| IMO          | International Maritime Organization – FNs sjøsikkerhetsorganisasjon  |
| ISM<br>SOLAS | Internasjonal norm for sikkerhetsstyring – vedtatt av IMO med hjemmel i  |
| MLC          | Maritime Labour Convention – ILO-konvensjon om sjøfolks arbeids- og levevilkår   |
| NUI          | Normalt ubemannede innretninger  |
| Paris MOU    | Paris Memorandum of Understanding on Port State Control – samarbeidsavtale om havnestatskontroll   |
| RNNP         | Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet – årlig rapport utarbeidet av Petroleumstilsynet   |
| ROV          | Remotely operated vehicle – fjernstyrt undervannsfarkost   |
| SAL          | Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip – skipsarbeidsloven   |
| SOLAS        | International Convention for the Safety of Life at Sea – IMO-konvensjon om sikkerhet til sjøs  |
| STCW         | International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers – IMO-konvensjon om kvalifiseringskrav mv.   |
| SSL          | Lov om skipssikkerhet – skipsikkerhetsloven  |
| SUT          | Samsvarsuttalelse - Alle flyttbare innretninger som er registrert i et nasjonalt skipsregister, må ha en samsvarsuttalelse fra Petroleumstilsynet for å delta i petroleumsvirksomhet på norsk sokkel |
| W2W          | Walk-to-work – løsning der et fartøy, ved hjelp av en gangbro, kobles til en ubemannet innretning  |

## 2 Innledning

Fra organisasjoner på arbeidstakersiden er det over tid blitt vist til at stadig mer av virksomheten på norsk sokkel flyttes fra tradisjonelle petroleumsinnretninger til flerbruksfartøyer, og at dette tilsier at arbeidsmiljøloven må få anvendelse for disse skipene.. Slike synspunkter er framført blant annet av arbeidstakerorganisasjonenes representanter i Petroleumstilsynets regelverksforum og overfor Arbeids- og sosialdepartementet. Organisasjonene har i den sammenheng pekt på at det er mangler mht. sikkerhet og arbeidsmiljø på disse fartøyene.

Arbeidsgiversiden har vist til at fartøysvirksomhet har vært en del av petroleumsvirksomheten siden oppstarten og at det over tid ikke har vært vesentlige endringer i bruken av denne typen fartøy. Gjeldende regelverk er godt tilpasset den faktiske bruken av denne typen fartøy i tilknytning til næringen. Arbeidsgiversiden har generelt vært uenige i påstander om at det er lav sikkerhet på skip i petroleumsvirksomheten. Arbeidsgiversiden har videre pekt på at grensen i gjeldende regelverk mellom petroleumsvirksomhet og sjøfart er i tråd med Norges folkerettslige forpliktelser. Arbeidsgiversiden har også vist til at grensen mellom "innretningsaktivitet" og "fartøysaktivitet" er dynamisk, i den forstand at det er aktiviteten og ikke formen på innretning/skip som er avgjørende.

For å få en bedre oversikt over den faktiske og juridiske situasjonen, ga Arbeids- og sosialdepartementet Petroleumstilsynet i oppdrag å utarbeide en rapport om flerbruksfartøyer på norsk sokkel. Petroleumstilsynets rapport ble lagt fram i september 2016.

Etter at rapporten var fremlagt, inviterte arbeids- og sosialministeren til møte hvor partene fremla sine synspunkter på de problemstillinger denne saken reiser. Møtet, og de skriftlige innspillene i etterkant, viste at partene gjennomgående var meget uenige både når det gjelder den faktiske situasjonen og det juridiske handlingsrommet. Arbeids- og sosialministeren mente det var uheldig at partene har så forskjellig virkelighetsforståelse, og at det vil være ønskelig å søke å danne grunnlag for et mer felles ståsted.

I Meld. St. 12 (2017-2018) om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten er det gitt en samlet omtale av HMS-regimet i petroleumsvirksomheten, status og aktuelle utviklingstrekk. Det uttrykkes en klar ambisjon om at norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende på HMS. Det understrekes at petroleumsnæringen må sørge for kontinuerlig forbedring av HMS-nivået, også i tider med store omskiftninger og effektiviseringskrav i næringen.

Et viktig grunnlagsdokument for stortingsmeldingen ble utformet av en partssammensatt arbeidsgruppe om helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten, som la fram sin rapport i september 2017. En samlet arbeidsgruppe vurderte at regimet for oppfølging av helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i norsk petroleumsvirksomhet i hovedsak er velfungerende og bør videreføres. En god bruk av handlingsrommet i regimet forutsetter at de tre partene har gjensidig tillit og respekt for hverandres roller og ansvar. Partene er enige om at kontinuerlig forbedring av helse, arbeidsmiljø og sikkerhet er en forutsetning og et felles mål i petroleumsvirksomheten. I det nevnte arbeidet ble problemstillingene som gjelder bruken av flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel ikke vurdert.

## 3 Opprettelse av partssammensatt arbeidsgruppe

### 3.1 Mandat

I brev av 6. april 2017 inviterte arbeids- og sosialministeren organisasjonene i petroleumsnæringen til å delta i et partssammensatt arbeid med sikte på å oppnå en mer felles virkelighetsforståelse om bruken av flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel. Den partssammensatte arbeidsgruppens oppdrag ble nærmere beskrevet i Arbeids- og sosialdepartementets brev 21. april 2017:

*"Departementet er vel kjent med partenes posisjoner og overordnede synspunkter på "flerbruksfartøysaken", og det er ikke meningen at organisasjonene i det kommende arbeidet skal måtte argumentere for disse på nytt. Det er imidlertid departementets oppfatning at det er potensiale for en likere og en mer sikker forståelse av den faktiske situasjonen. Dette vil først og fremst omfatte de faktiske forholdene omkring bruk av flerbruksfartøy, som for eksempel aktiviteter, operasjonsmønstre, kategorier/typer av fartøy, bemanning, sikkerhetsnivå, arbeids- og avtaleforhold, men eventuelt også det juridiske handlingsrommet, samt konsekvenser av mulige scenarier."*

Bakgrunnen for initiativet var at partene i næringen hadde gitt uttrykk for sterk uenighet, både om den faktiske situasjonen og det juridiske handlingsrommet i forhold til om arbeidsmiljøloven eventuelt burde gjøres gjeldende for prosjektpersonell som arbeider om bord i flerbruksfartøy. Gjennom henvendelsen ønsket arbeids- og sosialministeren å oppfordre partene til å søke å danne grunnlag for en mer felles forståelse og frambringe mer kunnskap om dette sakskomplekset.

### 3.2 Gruppens sammensetning

Følgende organisasjoner har deltatt i arbeidsgruppen:

Fra arbeidstakersiden: LO, Fellesforbundet (LO), Industri Energi (LO), Norsk Sjømannsforbund (LO), Norsk sjøoffisersforbund (LO), Det norske maskinistforbund (Unio), SAFE (YS), Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO).

Fra arbeidsgiversiden: Norsk olje og gass (NHO), Norges Rederiforbund.

Følgende personer har deltatt i arbeidet i den partssammensatte arbeidsgruppen:

- Dag Yngve Johnsen, LO
- Mohammad Afzal, Fellesforbundet
- Håkon Aasen Bjerkeli, Industri Energi
- Ommund Stokka, Industri Energi
- Terje Hernes Pettersen, Norsk Sjømannsforbund
- Anders Hansson, Norsk Sjøoffisersforbund
- Odd Rune Malterud, Det norske maskinistforbund
- Roy Erling Furre, SAFE
- Trude Skogesal, NITO
- Jorunn Birkeland, NITO
- Knut Thorvaldsen, Norsk olje og gass
- Øystein Joranger, Norsk olje og gass
- Øystein Arvid Håland, Norsk olje og gass
- Are Gauslaa, Norges Rederiforbund



I tillegg har Einar Johannesen, Industri Energi, og Linda Leiro Egseth, Norges Rederiforbund, deltatt i undergrupper som ble satt ned underveis i arbeidet.

Møtene har vært ledet av Rune Ytre-Arna, avdelingsdirektør i Arbeids- sosialdepartementet.

Sekretariatet har for øvrig bestått av: Sigve Knudsen (direktør juss og rammevilkår Petroleumstilsynet), Birgitte Rødsæther (Petroleumstilsynet), Anders Østre (seniorrådgiver Arbeids- og sosialdepartementet) og Reinert Andreas Leirvik (seniorrådgiver Arbeids- og sosialdepartementet).

### **3.3 Gruppens arbeid og arbeidsform**

Gruppen hadde sitt første møte 9. mai 2017 og avsluttet arbeidet i juli 2019. Arbeidsgruppen har til sammen hatt ti møter: 9. mai, 30. august og 14. november 2017, 1. mars, 19. juni, 3. september, 9. oktober, 8. november, 7. desember 2018 og 14. februar 2019.

Blant annet for å støtte opp om den partssammensatte arbeidsgruppens arbeid, tildelte Arbeids- og sosialdepartementet i juli 2017 et forsknings- og utviklingsoppdrag om nye driftsformer i petroleumsvirksomheten til Safetec. I oppdraget ble det eksplisitt bedt om en kartlegging av omfanget av bruk av flerbruksfartøy på norsk sokkel i dag, jf. punkt 4.4. Arbeidsgruppens innledende møter gikk med til å følge forskningsoppdraget. Selve oppdraget ble presentert for arbeidsgruppen i møte 30. august 2017, og Safetec presenterte foreløpige funn for arbeidsgruppen i møte 14. november. Safetec avga sin rapport til Arbeids- og sosialdepartementet i februar 2018. De deler av rapporten som gjelder flerbruksfartøy var deretter gjenstand for diskusjon i arbeidsgruppen.

### **3.4 Undergrupper**

Underveis i arbeidet ble det besluttet å sette ned to undergrupper:

1. Om den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy og hva som er forventet utvikling, jf. kapittel 7 og vedlegg 1 til rapporten.
2. Om å beskrive hvordan situasjonen og konsekvensene vil være dersom arbeidsmiljøloven blir gjort gjeldende på flerbruksfartøy, jf. kapittel 8 og vedlegg 2 til rapporten.

### **3.5 Orienteringer om HMS-tilstand og regelverk mv. for flerbruksfartøy**

Blant annet for å få best mulig innsikt i den faktiske HMS-tilstanden om bord på flerbruksfartøy, har arbeidsgruppen lagt stor vekt å innhente erfaringer fra arbeid/drift og tilsyn på og med slike fartøyer. Arbeidsgruppen har således invitert en rekke personer og institusjoner til å dele sine erfaringer.

Representanter fra næringen (Subsea 7 ASA) orienterte om virksomhetens bruk av flerbruksfartøyer; om HMS-arbeid og -tilstand osv. Tillitsvalgte i virksomheten deltok ved presentasjonen. Tre arbeidstakere med erfaring fra forskjellige fartøyer på sokkelen har formidlet sine erfaringer for arbeidsgruppen. DNV GL har orientert om regelverket og oppfølgingsregimet for Maritime Labour Convention (MLC). Sjøfartsdirektoratet har orientert om regelverk og praksis for tilsyn. Petroleumstilsynet har redegjort for regelverk og praksis når det gjelder tilsyn med dykking i petroleumsvirksomheten.

### **3.6 Nærmere om begrepet "flerbruksfartøy"**

Benevnelsen flerbruksfartøy er ikke et juridisk begrep, og har heller ikke som «fagterm» noe klart definert innhold. Begrepet er blitt benyttet som en løselig og mer overordnet beskrivelse av fartøy i den diskusjonen som har pågått mellom partene de siste årene om hvilket regelverk som bør gjelde for fartøy.

Arbeidsgruppen har valgt å vurdere fartøy som brukes innen konstruksjon, vedlikehold og inspeksjon. Dette vil omfatte flere typer fartøy, men avgrenses mot andre segmenter som forsyningsfartøy (PSV), tungløft, ankerhåndtering/slepning (ATH), beredskapsfartøy og seismikkfartøy.

Begrepet flerbruksfartøy har blitt avgrenset noe forskjellig i tidligere rapporter (Petroleumstilsynet og Safetecs rapport), men det er fartøy som brukes innen konstruksjon, vedlikehold og inspeksjon som diskusjonen mellom partene i all hovedsak har dreid seg om.

## **4 Andre relevante prosesser**

Her gis det en kortfattet oversikt over andre prosesser mv. som er blitt gjennomført og som har vært relevante i forhold til arbeidsgruppens oppdrag.

### **4.1 Petroleumstilsynets rapport fra 2016**

For å få en bedre oversikt over den faktiske og juridiske situasjonen, ga Arbeids- og sosialdepartementet Petroleumstilsynet i oppdrag å utarbeide en rapport om flerbruksfartøyer på norsk sokkel. Petroleumstilsynets rapport ble lagt fram i september 2016.

Hovedpunkter fra rapportens omtale av bruken av flerbruksfartøy:

Det er vanlig å bruke benevnelsen "flerbruksfartøy" om avanserte skip som kan benyttes til flere formål. Flerbruksfartøyene er gjerne spesialdesignet for ett aktivitetssegment, for eksempel dykkeraktiviteter, men kan i tillegg benyttes til annen aktivitet, som for eksempel konstruksjons-, reparasjons og vedlikeholdsaktivitet.

Fartøyene har i hovedsak et internasjonalt operasjonsmønster. Enkelte fartøy kan befinne seg på norsk sokkel noen få dager eller uker, mens andre er på norsk sokkel hele året.

Flerbruksfartøyene vil typisk kunne ha en maritim besetning på mellom 20 og 40, mens de kan ha fra 20 til 100 "prosjektpersonell".

Basert på foreliggende informasjon kunne Petroleumstilsynet ikke se at stadig mer produksjons- eller bore- og brønnarbeid overføres fra tradisjonelle petroleumsinnretninger til fartøy. Petroleumstilsynet pekte likevel på at antall undervannskompletterte brønner har økt, disse krever vedlikehold som nå kan utføres fra fartøy. Utviklingen av undervannsteknologi fører dessuten til at moderne fartøy er mer egnet og effektive til å utføre slike oppgaver som tidligere i større grad ble utført fra boreinnretninger. På dette området har det vært en øking i fartøysaktivitet de senere årene.

### **4.2 Behandlingen av representantforslag i Stortinget**

Stortinget behandlet våren 2017 et representantforslag om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for petroleumsrelaterte aktiviteter fra fartøyer på norsk sokkel (Dokument 8:61 S (2016-2017), jf. Innst. 298 S (2016-2017)). Representantforslaget innebar at: «Regjeringen innen 1. august 2017 skulle utarbeide og sette i kraft en forskriftsendring om at arbeidsmiljøloven fullt ut skal gjelde for petroleumsrelaterte aktiviteter (herunder bl.a. konstruksjon, rørlegging, vedlikehold og fjerning) som skjer fra fartøyer på norsk sokkel». Forslaget ble ikke vedtatt. Flertallet i arbeids- og sosialkomiteen viste blant annet til det partssammensatte arbeidet, og ba om at statsråden kommer tilbake til Stortinget på egnet måte når resultatet av arbeidet foreligger.

### **4.3 Stortingsmelding om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten**

Regjeringen fremmet våren 2018 en stortingsmelding om HMS i petroleumsvirksomheten (Meld. St. 12 (2017-2018)). I meldingen vises det til at det er nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som skal forsøke å komme frem til et mer omforent virkelighetsbilde i "flerbruksfartøysaken".

Regjeringen signaliserte i meldingen at den vil komme tilbake til Stortinget om saken på egnet måte når disse prosessene er slutført. Stortinget sluttet seg under sin behandling av meldingen til regjeringens vurdering, jf. følgende merknad fra komiteinnstillingen:

*"Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, merker seg de siste års økning i bruk av flerbruksfartøy på norsk sokkel. Det vises til den partssammensatte gruppen som skal slutføre sitt arbeid høsten 2018. Flertallet viser til departementet og arbeidsgruppens arbeid, og ser frem til deres vurderinger før reglene behandles nærmere."*

Jf. Innst. 385 S (2017-2018) fra arbeids- og sosialkomiteen i Stortinget om Meld. St. 12 (2017-2018).

I meldingen ble det også vist til at Stortinget i anmodningsvedtak nr. 1101 (2016–2017) har bedt regjeringen utrede mulighetene for å stille krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann og på norsk sokkel. Utredningen sorterer under næringsministeren, og ble overlevert juni 2019. Arbeidsgruppen har ikke gått nærmere inn på de spørsmålene som berøres i denne utredningen.

#### **4.4 Safetecs rapport til Arbeids- og sosialdepartementet**

Sommeren 2017 tildelte Arbeids- og sosialdepartementet Safetec et oppdrag for blant annet å kartlegge omfanget av bruken av flerbruksfartøy på norsk sokkel i dag. Oppdraget lød som følger:

*"Utredningen skal omfatte en gjennomgang og vurdering langs to spor:*

- 1. En vurdering av hvordan utviklingen i norsk petroleumsvirksomhet forventes å bli og hvilke løsninger som kan bli tatt i bruk i årene fremover mht. utvikling av ny teknologi, nye driftsløsninger, integrerte operasjoner, enklere innretninger osv. I denne vurderingen vil bl.a. kunnskap om og vurdering av rammebetingelser og pågående teknologiutvikling ha stor betydning.*

- 2. En kartlegging av omfanget av bruk av flerbruksfartøy på norsk sokkel i dag.*

*Utredningen skal så langt det er mulig kartlegge:*

- a. Hvor mange flerbruksfartøy som til enhver tid er i bruk på norsk sokkel og hvordan dette sannsynligvis vil utvikle seg de nærmeste årene.*
- b. Hvilke typer flerbruksfartøy er det, og hva benyttes de til?*
- c. Hvor lenge oppholder fartøyene seg på norsk sokkel?*
- d. Hvor mange arbeidstakere er det på disse fartøyene, og hvordan er fordelingen mellom maritimt personell og prosjektpersonell ("oljearbeidere") som utfører støtteaktiviteter for petroleumsfunksjonene som utføres av fartøyene?*
- e. Registreringsland for disse skipene, dvs. fordeling på NOR/NIS og utenlandsk flagg."*

Safetecs rapport ble lagt fram i februar 2018, og supplerende informasjon med fartøyslister og oppdaterte beregninger ble oversendt departementet i mai og september 2018, og videreformidlet til arbeidsgruppen.

De detaljerte konklusjonene i Safetecs rapport er som følger:

1. *Petroleumsaktiviteten i 2030 vil i stor grad foregå som i dag, men med mange mindre endringer.*
  - *Eksisterende regelverk er godt egnet for utviklingen for kjent virksomhet.*
  - *Det kan bli behov for mindre endringer, eventuelt justert praksis, for å motvirke de endringene som kan oppstå som følge av store endringer i aktørbildet.*
  - *Digitalisering vil komme på alle områder i betydelig omfang. Det funksjonelle om teknologinøytrale regelverket anses godt egnet for å møte dette, men Petroleumstilsynets praktisering kan bli utfordret.*
2. *Det vil bli økt bruk av fartøyer gjennom utstrakt utbygging av undervannsproduksjon og bruk av normalt ubemannede innretninger med "walk-to-work" fartøyer. Økt bruk av fartøyer gjør reguleringen av petroleumsaktivitetene mindre helhetlig.*
  - *Regelverksregimet bør fokusere mer på bruk av fartøyer i Plan for utbygging og drift og samtykkesøknader.*
  - *Myndighetene bør legge til rette for bedre datagrunnlag om virksomheten knyttet til bruk av konstruksjons- og vedlikeholds fartøyer.*
3. *Sett i lys av hovedkonklusjon 2 og det høye ambisjonsnivået for HMS i petroleumsvirksomheten bør det vurderes å styrke myndighetsoppfølgingen av aktivitetene som konstruksjons- og vedlikeholds fartøyene utfører inn mot petroleumsaktivitetene, særlig med hensyn på prosjektpersonellets og oljearbeidernes arbeidsmiljømessige forhold.*
  - *Petroleumstilsynet bør vurdere å styrke sin virksomhet inn mot rollen som fartøyene spiller i petroleumsvirksomheten for å sikre mer helhetlig regulering.*
  - *Det bør vurderes å styrke myndighetenes samarbeid rundt konstruksjons- og vedlikeholds fartøyene.*
  - *Utrede mulighet for og virkningene av at kostnadene ved Sjøfartsdirektoratets tilsyn mot konstruksjons- og vedlikeholds fartøy dekkes av rettighetshaver.*

Arbeidsgruppen drøftet spørsmålet og kom til at fartøysdata fra Safetec-rapporten, og særlig hvilke fartøy som inngår i beregningsgrunnlaget, ikke kunne brukes i denne formen. Det ble derfor satt ned en undergruppe for å belyse den faktiske utviklingen. Det vises her til nærmere omtale og vurderinger i kapittel 6 og vedlegg 1 til rapporten.

Arbeidsgruppen viser til at det var stor uenighet i arbeidsgruppen om de øvrige vurderinger som framkommer i Safetecs rapport. Disse er heller ikke blitt drøftet nærmere i arbeidsgruppen i og med at arbeidsgruppens oppdrag har vært å vurdere mulighetene for å komme fram til en likere og en mer sikker forståelse av den faktiske situasjonen når det gjelder bruken av flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten.

Det vises for øvrig til partenes merknader i kapittel 9 i rapporten.

## 5 Rettslige rammebetingelser

I dette kapitlet gis kortfattede beskrivelser av relevant lovgivning på områder som er sentrale for arbeidsgruppens oppdrag.

### 5.1 Arbeidsmiljøloven og petroleumsloven

#### 5.1.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven inneholder den grunnleggende lovgivningen for norsk arbeidsliv for blant annet arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern. Arbeidsmiljøloven gjelder for alle virksomheter innenfor landets territorium som sysselsetter arbeidstakere, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven. Sjøfart, fangst og fiske er unntatt, jf. arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd. Skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven gjelder for arbeidstakerne om bord dersom fartøyet er registrert i et norsk skipsregister.

Det følger uttrykkelig av arbeidsmiljøloven § 1-3 at loven også gjelder for undersøkelse etter og utnyttelse av naturforekomster på havbunnen eller i dens undergrunn, i indre norske farvann, norsk sjøterritorium og den norske del av kontinentalsokkelen.

Innstillingen fra Bull-utvalget (NOU 1989: 15 – Arbeidsmiljølovens virkeområde i petroleumsvirksomheten) lå til grunn for at arbeidsmiljølovens virkeområde ble utvidet fra 1. januar 1993 fra kun å gjelde de bunnfaste innretninger til også å omfatte flyttbare innretninger, floteller og all form for dykkeraktivitet.

Bull-utvalget hadde også foreslått at arbeidsmiljøloven skulle gjøres gjeldende for konstruksjons-, rørleggings- og vedlikeholdsaktivitet fra fartøy som befant seg i nær tilknytning til innretning som drev petroleumsaktivitet. Dette forslaget ble ikke fulgt opp, i stedet ble departementet gitt myndighet til, ved forskrift eller enkeltvedtak, særskilt å fastsette at loven skal gjelde for slike fartøyer.

Etter lovforarbeider og praksis anses således følgende innretninger/aktiviteter på sokkelen i dag å være omfattet av arbeidsmiljøloven:

- Innretninger som har direkte kontroll over brønnstrømmen/reservoaret, dvs. oljeplattformer, flyterigger eller produksjonsskip. Det avgjørende er altså ikke om innretningen er utformet som en plattform eller et skip, men hvorvidt den har direkte kontroll over en petroleumsbrønn.
- Floteller, dvs. boligkvarter for den som arbeider på slike innretninger.
- Bemannede dykkeoperasjoner på sokkelen. Bare de som er involvert i selve dykkeoperasjonen er omfattet, øvrig personell om bord på dykkerfartøyet faller utenfor.

Annen virksomhet relatert til petroleumsvirksomheten på sokkelen anses å falle utenfor arbeidsmiljøloven og er i stedet omfattet av skipsfartsregelverket.

Arbeidsmiljøloven har innledningsvis en vid formålsbestemmelse som gjenspeiler at loven regulerer mange sider av arbeidsforholdet. Regler om lovens virkeområde mv. følger av lovens kapittel 1. Hovedregelen er at loven regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, jf. § 1-2. Arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet følger av § 1-8 og utførlig rettspraksis. Loven, og dens forskrifter, er i en viss grad også gjort gjeldende for andre, jf. § 1-4 som blant annet fastsetter at loven kan gjøres gjeldende for enmannsvirksomheter og § 1-6 om lovens anvendelse for personer som ikke er arbeidstakere. Lovens anvendelse for arbeidstakere som i et begrenset tidsrom arbeider i et annet land enn det arbeidsforholdet

vanligvis er knyttet til, følger av § 1-7 og forskrift om utsendte arbeidstakere (forskrift 16. desember 2005 nr. 1566).

Et sentralt prinsipp i arbeidsmiljøloven er at det er arbeidsgiver som skal sørge for at lovens bestemmelser blir overholdt, mens arbeidstakerne har et medvirkningsansvar. Regler om dette følger av lovens kapittel 2. I kapittel 2 A er det regler om varsling. Formålet med disse reglene er å beskytte arbeidstakere som på en forsvarlig måte varsler om kritikkverdige forhold i virksomheten. Den materielle arbeidsmiljøreguleringen følger av lovens kapittel 3 til 5, mens regler om det organiserte arbeidsmiljø Samarbeidet – om verneombud og arbeidsmiljøutvalg - finnes i kapittel 6 og 7. I lovens kapittel 8 gis særlige regler om informasjon og drøfting i virksomheter som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Arbeidsmiljølovens kapittel 9 gir regler om kontrolltiltak i virksomheten, herunder om innsyn i arbeidstakers e-postkasse mv. og om kameraovervåking på arbeidsplassen. Arbeidstidsreguleringen følger av lovens kapittel 10, mens kapittel 11 har visse særregler som skal sikre tilstrekkelig vern for barn og ungdom i arbeidslivet. Regler om lovfestede permisjonsordninger finnes i lovens kapittel 12, mens kapittel 13 gir regler om vern mot diskriminering for diskrimineringsgrunnlag som ikke dekkes av likestillings- og diskrimineringsloven. Regler om inngåelse og opphør av arbeidsavtalen, herunder om innleie, konkurranseklausuler og virksomhetsoverdragelse følger av lovens kapittel 14 til 16. Avslutningsvis følger prosessregler i kapittel 17, om tilsynet med loven i kapittel 18 og om straff i kapittel 19.

Arbeidsmiljøloven er dels av privatrettslig og dels av offentligrettslig art. Rettigheter etter lovens privatrettslige regler, for eksempel reglene om stillingsvern, må håndheves av den enkelte, ev. gjennom domstolsbehandling. Visse tvister av privatrettslig art kan likevel legges frem for en partssammensatt tvisteløsningsnemnd for avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at den offentligrettslige delen av loven overholdes, jf. lovens § 18-1 første ledd. Etter § 18-1 andre ledd er det fastsatt at Petroleumsstilsynet fører tilsyn med petroleumsvirksomheten til havs, Luftfartstilsynet med sivil luftfart og Datatilsynet for visse bestemmelser i lovens kapittel 9.

Tilsynsmyndighetenes materielle vedtakskompetanse er uttømmende angitt i arbeidsmiljølovens § 18-6. Etter omstendighetene gir loven tilsynsmyndighetene hjemmel til å fatte vedtak om pålegg, tvangsmulkt, stans av virksomhet og overtredelsesgebyr, jf. §§ 18-6 til 18-8 og 18-10.

Spørsmål om og i hvilken utstrekning arbeidsforhold med tilknytning til flere land omfattes av arbeidsmiljøloven må avgjøres ut fra internasjonale lovvalgs- og jurisdiksjonsbestemmelser.

### **5.1.2 Petroleumsloven med tilhørende forskrifter**

Petroleumsloven med tilhørende forskrifter kommer til anvendelse på det som defineres som innretninger på kontinentalsokkelen når de benyttes til petroleumsvirksomhet. Lovgivningen omfatter innretningen som sådan og aktiviteten på denne. For petroleumsvirksomhet på norsk kontinentalsokkel er det utarbeidet fire forskrifter som i hovedsak har hjemmel i petroleumsloven og arbeidsmiljøloven: rammeforskriften, innretningsforskriften, aktivitetsforskriften og styringsforskriften. Forskriftene ivaretar den helhetlige regulering av alle helse, miljø og sikkerhetsmessige forhold ved petroleumsvirksomheten. Petroleumsstilsynet fører tilsyn innenfor sitt myndighetsområde. For virksomhet på kontinentalsokkelen gjelder dette i første rekke for den petroleumsaktivitet som utføres på og fra innretninger, herunder også bemannende undervannsoperasjoner, jf. punkt 4.5.

I den grad flerbruksfartøyene (eller andre fartøyer på sokkelen) kan være til fare for petroleumsvirksomheten, gjelder petroleumslovens sikkerhetsregler. Den generelle adgangen til å stille krav til petroleumaktivitet med fartøy følger av petroleumsloven § 10-1 om krav til forsvarlig petroleumsvirksomhet og rammeforskriftens § 10.

Rammeforskriften § 4 andre ledd bokstav b) gir Arbeids- og sosialdepartementet hjemmel til å gi forskrift eller treffe enkeltvedtak om at arbeidsmiljøloven skal gjøres gjeldende for fartøy som utfører konstruksjons-, rørleggings- eller vedlikeholdsaktiviteter i petroleumsvirksomheten. Bestemmelsen har så langt ikke blitt benyttet.

Det vises til nærmere omtale av regelverket i kapittel 10 i Petroleumstilsynets prosjektrapport fra 2016 om bruken av flerbruksfartøy på norsk sokkel.

## 5.2 Det internasjonale regelverket for skipsfart

Sjøfarten kjennetegnes ved at skip anløper mange land og for store deler av tiden befinner seg i internasjonale farvann. Man har derfor en utstrakt internasjonal regulering av virksomheten gjennom ulike traktater og konvensjoner (multilaterale avtaler).

FNs Havrettskonvensjon tar for seg alle sider ved bruken av havet og omtales ofte som "havets grunnlov". Havrettskonvensjonen slår fast at "enhver stat skal effektivt utøve sin jurisdiksjon og kontroll over skip som fører dets flagg, i administrative, tekniske og sosiale saker". Flaggstatens reguleringer må være i overensstemmelse med konvensjoner utarbeidet i FNs internasjonale sjøfartsorganisasjon (IMO) og FNs arbeidsorganisasjon (ILO). De mest sentrale konvensjonene for helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i skipsfarten er ILOs konvensjon for sjøfolks arbeids- og levekår (MLC), IMOs internasjonale konvensjon for trening, sertifisering og vakthold for sjøfolk (STCW) og IMOs internasjonale konvensjon for sikkerhet til sjøs (SOLAS).

Helt siden grunnleggelsen av ILO har det kontinuerlig blitt jobbet for å bedre forholdene til sjøfolk, og det har blitt avholdt særskilte arbeidskonferanser forbeholdt sjøfartsspørsmål. Det omfattende regelverket benevnes tradisjonelt som "International Seafarers' Code". Det har vært utviklet 31 ILO-konvensjoner og 23 rekommandasjoner for sjøfolk, og den mest sentrale konvensjonen i dag er Sjøarbeidskonvensjonen (MLC).

MLC innebar en verdensomspennende reform av sjøfolks arbeidsmiljø og rettigheter. NOU 2012:18 Rett om bord gir følgende overordnede beskrivelse av konvensjonen:

*"I utgangspunktet omfatter konvensjonen alle som har sitt arbeid om bord på skip. Den gjelder i prinsippet for alle skip, enten de er offentlig eller privat eide, som til vanlig benyttes i kommersiell virksomhet.*

*... Konvensjonen dekker alle vesentlige sider ved arbeids- og levevilkår på skip. Dette omfatter minstealder, helsekrav, arbeidsformidling, ansettelsesavtale, lønnsutbetaling, arbeids- og hviletid, ferie, hjemreiser, lugarer og fritidsområder om bord, forpleining, medisinsk hjelp, rederiets ansvar ved sykdom og personskade, krav til arbeidsmiljø og vern mot arbeidsulykker, velferdsanlegg i havner, trygdeordninger for medisinsk pleie og for ytelser ved sykdom og yrkesskade.*

*Den viktigste nyskapningen i konvensjonen er tilsynssystemet. Konvensjonen innfører krav om at alle skip over 500 bruttotonn i internasjonal fart eller mellom to utenlandske havner skal ha et sertifikat. Sertifikatet er et bevis på at flaggstaten har kontrollert og funnet arbeids- og levevilkårene om bord på skipet i samsvar med konvensjonens krav.*



*Det er flaggstatene som har hovedansvaret for å gjennomføre bestemmelsene i konvensjonen. I tillegg vil havnestater gjøre en kontroll av at dette blir ivaretatt. Denne kontrollen ved anløp av havner blir en viktig del av konvensjonens gjennomføring.*

*Konvensjonen inneholder også en bestemmelse om ikke å gi mer fordelaktig behandling til et skip som fører flagget til en stat som ikke har ratifisert konvensjonen. Dette er nødvendig for å sikre at det ikke skal lønne seg ikke å ha ratifisert konvensjonen. Bestemmelsen er således viktig for å sikre konkurransedyktighet så vel som sjøfolkenes rettigheter. Slik bestemmelse finnes også i sentrale IMO-konvensjoner som SOLAS og MARPOL."*

IMOs hovedmålsetning er å arbeide for økt sikkerhet og hindring av forurensning til sjøs samt anti-terroriltak i maritim virksomhet. For å nå disse målene utarbeides internasjonale konvensjoner som det søkes bredest mulig tilslutning til. Videre utarbeider IMO såkalte koder, retningslinjer og resolusjoner.

Den mest sentrale IMO konvensjonen er Den internasjonale konvensjonen om sikkerhet for menneskeliv til sjøs (SOLAS). SOLAS og underliggende regelverk (koder) fastsetter detaljerte krav for konstruksjon, utstyr og drift av skip.

Med hjemmel i SOLAS har IMO vedtatt Den internasjonale norm for sikkerhetsstyring, "ISM-koden", som gir regler for sikker drift av skip. Den fastsetter at det driftsansvarlige selskapet har ansvar for sikkerheten om bord. Koden setter krav til både sikkerhetsstyringssystem og sikkerhets sertifikat, og at rederiene fastsetter og videreutvikler styringssystemer i virksomheten og på det enkelte skip, som er gjenstand for jevnlig evalueringer.

EU spiller en stadig viktigere rolle ved utforming av maritimt regelverk, og har i de senere årene styrket sin innflytelse i IMO. Mens vedtakelse av nye konvensjoner i IMO krever tilslutning fra medlemsstatene og først trer i kraft i den enkelte medlemsstat når denne har ratifisert konvensjonen, kan EU gi regelverk med direkte virkning i EUs medlemsstater.

Forarbeidene til Skipssikkerhetsloven, NOU 2005:14 På rett kjøp, har blant annet følgende omtale av forholdet mellom EU og internasjonale konvensjoner:

*"Som et ledd i arbeidet med en enhetlig gjennomføring av de internasjonale reglene, ble det vedtatt en rekke EU-direktiver, for eksempel direktiv 96/98 om skipsutstyr. "Gjennom disse direktivene ble minimumskravene i SOLAS og andre IMO-konvensjoner med tilhørende koder i stor grad gjort til preseptoriske krav i EF-retten. Som følge av dette kan medlemsstatene i utgangspunktet ikke stille strengere eller mer liberale krav enn det som følger av konvensjonene. Det kreves særlige holdepunkter før man nasjonalt kan stille strengere krav, fordi direktivene skal sikre et ensartet og ikke-diskriminerende nivå for sikkerheten på skip innen EU og EØS".*

Gjennom at Norge har ratifisert internasjonale konvensjoner som gjelder kollektive og individuelle rettigheter samt helse, miljø og sikkerhet for sjøfolk, er vi folkerettslig forpliktet til å sikre at nasjonal lovgivning er i samsvar med disse. "Dersom norsk lov eller praksis bryter med våre folkerettslige forpliktelser kan det føre til ulike reaksjoner mot Norge, avhengig av hvilken konvensjon som er brutt og hvilke sanksjonsmuligheter konvensjonen gir", som det heter i skipsarbeidslovens forarbeider, NOU 2012:18 Rett om bord.

## 5.3 Regulering av arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerhet på norske fartøy

Teksten i dette punktet bygger på et bidrag fra Sjøfartsdirektoratet. Underdirektør Åse Waage fra Sjøfartsdirektoratet har dessuten holdt et innlegg for arbeidsgruppen om havnestatskontroll med fartøy på norsk kontinentalsokkel, jf. kapittel 5.

### 5.3.1 Innledning

Skipsarbeidsloven (lov 21. juni 2013 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip) utgjør sammen med skipssikkerhetsloven en helhetlig regulering av arbeidsforhold og arbeidsmiljø for arbeidstakere på norske skip. Mens skipsarbeidsloven i hovedsak regulerer arbeidsforholdet og stillingsvern mv. for arbeidstakere på norske skip, har skipssikkerhetsloven bestemmelser om helse, miljø og sikkerhet, herunder arbeidstid og krav om verneombud og verne- og miljøutvalg mv.

Skipssikkerhetsloven får i prinsippet anvendelse både for norske og utenlandske skip, og omfatter alle som har sitt arbeid om bord, mens skipsarbeidsloven som utgangspunkt kun får anvendelse på *arbeidstakere* som har sitt arbeid på *norske* skip. Begge lover med diverse forskrifter bidrar til å lovfeste plikter og rettigheter etter MLC.

Tekst hentet fra Sjøfartsdirektoratets rundskriv RSV 11-2018:

*"MLC gjelder enhver som har sitt arbeid om bord «in any capacity». Begrepet omfatter også selvstendige oppdragstakere. Fra denne vide innfallsvinkelen gir MLC selv adgang til helt eller delvis å unnta kravene for grupper av personer ved å overlate den nærmere definisjonen av «sjøfolk» til flaggstaten på visse nærmere vilkår, jf. MLC artikkel II, 3. avsnitt om adgang til å gi unntak for visse kategorier personer, samt ILO-resolusjon nr. VII av 2006 som gir veiledning om kriteriene som bør legges til grunn for slike unntak. Sentrale faktorer er om vedkommende er engasjert i den maritime driften av skipet, varigheten av arbeidet og hvor vedkommende har sin hovedarbeidsplass (land eller sjø). Denne vurderingen skal flaggstatsmyndigheten gjøre etter konsultasjon med partene i arbeidslivet, og er i Norge gjort i forbindelse med gjennomføringen av MLC. Disse konsultasjonene fører til at visse kategorier nå er unntatt MLC, men disse er likevel dekket av likeverdig norsk vernelovgivning. De er heller ikke unntatt skipssikkerhetsloven, som gjennomfører store deler av MLC."*

### 5.3.2 Mer om skipsarbeidsloven

Skipsarbeidsloven får som utgangspunkt anvendelse for arbeidstakere som har sitt arbeid på norsk skip, men lovens kapittel 8 til 10 gjelder også for andre som har sitt arbeid på norsk skip. Skipsarbeidsloven har vesentlige likhetstrekk med arbeidsmiljøloven, selv om det er visse forskjeller begrunnet i skipsfartens karakter. Loven legger opp til et høyt beskyttelsesnivå av arbeidstakerne, blant annet med en hovedregel om fast ansettelse. I tillegg gjelder f.eks. lovens regler om vern mot diskriminering også for selvstendige oppdragstakere som har sitt arbeid om bord.

Selv om alle arbeidstakere som har sitt arbeid på norske skip i utgangspunktet er omfattet av skipsarbeidsloven, følger det av lovens § 1-2 annet ledd at det er gjort unntak for arbeidstakere som bare arbeider om bord mens skipet ligger i havn, samt arbeidstakere som gjør tjeneste på Forsvarets skip, med unntak av personell på skip befraktet av Forsvaret. Nærmere bestemmelser om lovens virkeområde er gitt i forskrift 19. august 2013 nr. 990 om skipsarbeidslovens virkeområde. Av virkeområdeforskriften § 1 bokstav e), følger det blant

annet at skipsarbeidsloven ikke gjelder for personer som har et arbeidsforhold som reguleres av arbeidsmiljøloven og som i en kortere periode utfører arbeid om bord.

Av virkeområdeforskriften § 2 første ledd fremgår det videre at skipsarbeidsloven gjelder for arbeidstakere som utfører arbeid som etter sin karakter ikke utgjør en del av skipets ordinære drift, med unntak av skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd om rederiets solidaransvar og MLC-sertifiseringen av skipet etter skipsarbeidsloven kap. 12. Unntaket fra skipsarbeidslovens bestemmelser er dermed svært begrenset for denne personellgruppen. Eksempelvis kan det føres tilsyn med arbeidsavtalene til alle som har sitt arbeid om bord, inkludert arbeidsavtalene til arbeidstakere som utfører arbeid som ikke er en del av skipets ordinære drift, jf. skipsarbeidslovens § 3-1, § 12-1 første ledd.

Unntaket fra rederiets solidaransvar for lønn, feriepenger og de økonomiske krav som arbeidstaker har etter bestemmelsene i skipsarbeidsloven kapittel 4 med forskrifter, er blant annet begrunnet med at arbeidstakere som ikke utgjør en del av skipets ordinære drift ofte er oppdragsgivers egne ansatte, og at det derfor ikke er naturlig at rederiet skal ha et solidaransvar for dem. På bakgrunn av konsultasjoner med partene i arbeidslivet har Sjøfartsdirektoratet utarbeidet en liste over personer som omfattes av unntaket i virkeområdeforskriften § 2 første ledd.

Tabell 5.1 Yrkeskategorier som omfattes av begrepet «prosjektpersonell på skip i offshorevirksomhet»

|   |   |
|---|---|
| ROV-personell   | Unntas kun dersom det ikke er en kombinert stilling (eksempelvis matros/ROV).   |
| Overvåking (data, planlegging)                        | For eksempel seismikere.  |
| Dykkere   |   |
| Forpleining for personell som ikke er driftsbesetning | Forpleiningspersonell som kun betjener prosjektpersonell.   |
| «Operation and installation manager»                  |   |
| Helse/pleie   | Helsepersonell som kun tar seg av prosjektpersonell.  |
| Teknisk vedlikehold                                   | Vedlikehold av utstyr som ikke er en del av selve skipet, og som ikke kan knyttes til driften av skipet.                  |
| Sikkerhetspersonell                                   | HMS-personell som overvåker og kvalitetssikrer prosjektet, og som ikke knyttes til driften av skipet.                     |
| Teknikere, ingeniører                                 | Teknikere som skal mobilisere utstyr, slik som DP-utstyr. DP-konsulenter er inkludert her, mens DP-operatører er sjøfolk. |
| Opplæringspersonell                                   | Instruktører for utstyr eller programvare knyttet til prosjekter.   |
| Laboratoriepersonell                                  |   |
| Forskere  |   |

|               |                                     |
|---------------|-------------------------------------|
| Filmpersonell | Knyttet til prosjektorganisasjonen. |
|---------------|-------------------------------------|

Tekst hentet fra Sjøfartsdirektoratets rundskriv RSV 11-2018:

*"Videre er artister som gjør gjesteopptredener om bord omfattet av virkeområdeforskriften § 2 første ledd. Bevæpnede vakter vil også omfattes av virkeområdeforskriften § 2 første ledd, men slike personer vil dessuten kunne omfattes av § 1 bokstav e. Ulike flaggstater har ulike tilnærminger til hvordan personer som ikke utfører ordinære maritime driftsoppgaver er regulert, altså om MLC gjelder eller ikke. Dette kan skape visse utfordringer og potensiell konflikt mellom jurisdiksjoner. For eksempel når en arbeidstaker, eksempelvis offshore prosjektmedarbeider eller væpnet vakt, er ansatt av en utenlandsk arbeidsgiver på et norsk skip på utenlandsk sokkel, hvor heller ikke arbeidsmiljøloven får anvendelse når arbeidet om bord er av kort varighet. Dette reiser problemstillinger om lovvalg så vel som verneing. Eventuelle konflikter mellom flaggstatens regler og arbeidsrettslige regler i arbeidstakerens hjemland må imidlertid avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle."*

### 5.3.3 Mer om skipssikkerhetsloven

Forhold vedrørende arbeidsmiljøet om bord reguleres som tidligere angitt i skipssikkerhetsloven, og skipsarbeidsloven må dermed ses i sammenheng med denne. Skipssikkerhetslovens formål er å trygge liv og helse, miljø og materielle verdier ved å legge til rette for god skipssikkerhet og sikkerhetsstyring, herunder hindre forurensning fra skip, sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skipet, samt et godt og tidsmessig tilsyn.

Skipssikkerhetsloven gjelder for både *norske* og *utenlandske* skip, men for skip under 24 meter største lengde som brukes utenfor næringsvirksomhet, gjelder loven likevel ikke, jf. skipssikkerhetsloven § 2 første ledd. Loven gjelder for norske skip uansett hvor de befinner seg, men for utenlandske Norges økonomiske sone og på norsk kontinentalsokkel «med», jf. § 3 første og annet ledd.

Skipssikkerhetslovens krav til sikkerhet gjelder for alle som har sitt arbeid om bordvirkeområde er dermed noe videre enn skipsarbeidslovens virkeområde. De nærmere bestemmelser om ivaretagelse av de ansattes helse, miljø og sikkerhet er blant annet nedfelt i forskrift 1. januar 2005 nr. 8 om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip. Denne forskriften gjelder for dem som har sitt arbeid på norske skip, og det samme gjelder for flyttbare innretninger så langt ikke annet følger av arbeidsmiljøloven og den til enhver tid gjeldende forskrift om helse miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten. Forskriften har både generelle og spesielle bestemmelser som skal sikre arbeidsmiljøet, som vurdering av risiko knyttet til arbeidsmiljø, sikkerhet og helse, verne- og arbeidsutstyr, tilrettelegging, verneombud og arbeidsmiljøutvalg, vern mot kjemiske og biologiske faktorer, og vern mot mekanisk påvirkning, støy og stråling.

### 5.4 Nærmere om havnestatskontroll

Teksten i dette punktet bygger på et bidrag fra Sjøfartsdirektoratet.

Det finnes en rekke internasjonale konvensjoner som regulerer sikkerhetsmessige forhold av betydning for arbeidstakerne om bord, samt plikter og rettigheter for arbeidstakerne, se omtale

foran. Disse konvensjonene er også grunnlaget for adgangen til norsk regulering og inn gripen på utenlandskflaggede skip.

Det primære ansvaret for tilsyn og oppfølging av fartøy hviler på flaggstaten, men havnestaten kan på nærmere betingelser gjennom tilsyn følge opp at flaggstaten ivaretar sitt ansvar. Havnestatens oppfølging skal bidra til å unngå "sub-standard" skipsfart og dette omfatter også arbeids- og levevilkår om bord.

Havnestatskontrollen i Norge gjennomføres i overensstemmelse med flere konvensjoner, EØS-avtalen, samt den såkalte Paris MOU-avtalen om gjensidig tilsyn mellom havnestater. Havnestatskontrollen gjelder i utgangspunktet på samme område som angis i skipssikkerhetsloven § 3, det vil si både i Norges territorialfarvann, økonomiske sone og på kontinentalsokkelen. Kontrollen med utenlandskflaggede skip utført av Sjøfartsdirektoratet utføres nesten utelukkende når skipet er i norsk havn.

Havnestatskontrollen er nærmere regulert i forskrift 24. november 2014 om havnestatskontroll. Forskriftens § 2 angir at en rekke konvensjoner gjelder som forskrifter for utenlandske skip som oppholder seg i norsk farvann, herunder MLC, SOLAS og STCW.

Hyppeghet, innhold og praktisk gjennomføring av tilsynet er regulert i forskriften, som også bidrar til å gjennomføre EUs direktiv om havnestatskontroll. Hvilke fartøy som skal kontrolleres beror blant annet på hvilken risikogruppe skipet er i, og hvor lenge det er siden forrige havnestatskontroll. Skip som inspiseres av PMOU inndeles i risikogrupper hvor bl.a skipstype, alder, flaggets rangering på PMOUs BWG list, og skipets historikk blir tatt i betraktning.

Etter skipsikkerhetsloven § 44 kan det føres tilsyn med utenlandske skip, «herunder med arbeidsvilkår og arbeidsmiljø», blant annet at det foreligger arbeidsavtale og at arbeidsavtalens innhold er i overensstemmelse med kravene i MLC. Dersom flaggstaten har unntatt særskilt personell ombord fra MLC, og kan dokumentere lovgivning knyttet til dette, vil disse arbeidstakernes arbeidsavtaler imidlertid ikke underlegges kontroll.

Fartøyene har plikt til å melde fra god tid i forkant av havneløp slik at tilsyn/kontroll kan planlegges. Fartøyet har også plikt til å avsette tid til utvidet kontroll. Ved siden av generell sjødyktighet og skipets og mannskapenes sertifikater vil kontrollen også omfatte arbeidsvilkår- og arbeidsmiljø for de som har sitt arbeid om bord.

Havnestatskontroll utføres i praksis kun når utenlandske fartøy ligger i norsk havn ved land. Kontroll av utenlandske skip i norsk jurisdiksjonsområde mens skipet er fart, skjer kun unntaksvis, og gjennomføres da av Kystvakten med hjemmel i kystvaktloven, men dette anses ikke som havnestatskontroll. Det samme gjelder for utenlandske fartøy som ligger på lokasjon, i oppdrag for petroleumsindustrien. Sjøfartsdirektoratet gjennomfører ingen kontroll med disse.

Alle om bord har mulighet til å klage til havnestaten på manglende oppfyllelse av MLC fra flaggstatens side. Klagen skal rettes til inspektør i havnestaten. I Norge vil dette være Sjøfartsdirektoratet som er rett mottaker av slik klage/varsel. Det er ikke noe til hinder for at Sjøfartsdirektoratet ved slike klager konsulterer Petroleumstilsynet om forhold på flerbruksfartøy. Klager som havnestaten mottar kan medføre at skipet blir gjenstand for havnestatskontroll.

Havnestatskontrollen er i utgangspunktet av mer overordnet karakter, men dersom det avdekkes forhold som åpenbart tilsier at det er behov for en mer detaljert kontroll, kan den enkelte inspektør beslutte dette.

Sjøfartsdirektoratet har ved utførelse av havnestatskontroll tilgang på en rekke reaksjons- og virkemidler. Skip som har mangler som utgjør en fare for helse, miljø og sikkerhet, arbeids- og levevilkår som utgjør en åpenbar fare for arbeidstakernes sikkerhet og helse eller alvorlige og gjentatte brudd på MLC, herunder arbeidstakers rettigheter, vil kunne bli tilbakeholdt eller få stanset operasjonen hvor mangelen ble påvist, jf. § 10 i forskrift om havnestatskontroll.

Vilkårene for å oppheve en tilbakeholdelse fremgår av forskriften § 16. Tilbakeholdelsen eller stansingen av en operasjon vil ikke bli opphevet før Sjøfartsdirektoratet fastslår at skipet kan seile eller gjenoppta operasjon uten fare for liv, helse og miljø. Skyldes tilbakeholdelsen brudd på MLC vil tilbakeholdelsen ikke oppheves før feil eller mangler er utbedret eller Sjøfartsdirektoratet har godkjent skipets handlingsplan for oppretting av feil og mangler. Ved tilbakehold pga. brudd på MLC skal ILO og de norske fagorganisasjonene orienteres

Forskriften om havnestatskontroll har også nærmere regler om anløpsforbud til norsk havn eller ankerplass for skip som har blitt tilbakeholdt flere ganger. Et slikt anløpsforbud vil også få effekt i alle stater som har undertegnet Paris MOU.

Alle havnestatskontroller utføres innenfor et havneområde. Oversikt over havnestatskontroller innenfor PMOU finnes på denne linken:

<https://portal.emsa.europa.eu/web/thetis/inspections>

Hvilke skip som er tilbakeholdt og har hatt MLC mangler finnes også på:

<https://portal.emsa.europa.eu/web/thetis/inspections>

## **5.5 Regulering og tilsyn med bemannede undervannsoperasjoner i petroleumsvirksomheten**

Teksten i dette punktet bygger på et bidrag fra Petroleumstilsynet.

### **5.5.1 Regulering**

Bemannende undervannsoperasjoner har siden 1993 vært underlagt arbeidsmiljøloven til tross for at virksomheten i hovedsak foregår fra fartøy. Dykking i offshore petroleumsvirksomhet var før 1993 allerede underlagt et strengt reguleringsregime, særlig den operasjonelle siden ved dykking, slik at overgangen til arbeidsmiljøloven ikke medførte store endringer.

Overgangen til arbeidsmiljøloven var derfor relativt problemfri.

I tillegg til dykkerne er personell om bord tilknyttet den bemannede undervannsoperasjonen omfattet av arbeidsmiljøloven. Maritimt mannskap er ikke omfattet.

Særskilte bestemmelser om bemannede undervannsoperasjoner finnes i aktivitetsforskriften kap. XIX. I § 93 presiseres det at også andre deler av forskriften gjelder. I veiledningen til § 93 vises det til standarden NORSOK U-100N. Denne standarden benyttes av aktørene på norsk sokkel og inneholder detaljerte beskrivelser av elementer som inngår i helse, miljø og sikkerhet ved dykkeoperasjoner i petroleumsvirksomheten. Dette omfatter blant annet tekniske, operasjonelle, organisatoriske, arbeidsmiljømessige krav og helsemessige krav.

I aktivitetsforskriften § 94 finnes detaljerte tidsbestemmelser for dykkeres arbeid, herunder tid for opphold i vann og tid i metning.

## 5.5.2 Tilsyn

Tilsyn med bemannede undervannsoperasjoner innebærer aktiviteter på flere plan og i flere faser, herunder behandling av samtykker, møter med operatør, entreprenør og verneombud, tilsyn på fartøy ved mobilisering og eventuelt offshore under dykking (hvis praktiske anliggender tillater det). Oppfølging offshore er vanskelig siden fartøyene ikke har faste tider for mobilisering og skifter mellom ulike operasjoner. Mobilisering foregår som regel i UK, og helikoptertransport til og fra fartøyene kan være svært vanskelig grunnet stramme værrestriksjoner. Ptil konsentrerer derfor sin oppfølging om fasene før selve offshore operasjonene.

Myndighetenes tilsyn baserer seg også i sterk grad på operatørens kvalifisering av dykkerentreprenør og -fartøy. På norsk sokkel er det kun de mest moderne fartøyene som opererer, og dette begrenser seg til om lag fem fartøy (Subsea Pelican (unntak – bygget i 1985), Subsea Falcon, Subsea Atlantic, Deep Arctic og Deep Explorer). Alle fartøyene har toklokke dykkesystemer og alle har DP3 klasse. På de nye fartøyene har boforhold for dykkerne i kammersystemene blitt vesentlig endret og forbedret sammenlignet med tidligere løsninger.

Alle dykkeoperasjoner rapporterer aktivitet og hendelser til Petroleumstilsynet i form av manntimer i metning, antall dykk og tid i vann mm. Dette gir grunnlag for å se trender i hendelsesrapportering ved dykking offshore. Ptil publiserer derfor hvert år en oppdatering av statistikk fra dykkedatabasen DSYS. Det er svært få hendelser innenfor dykking på sokkelen de siste 30 år. Siste dødsulykke var i 1987, og trykkfallsyke ble eliminert fra metningsdykking ved innføring av felles rammer for metningstabeller i 1991.

Petroleumstilsynet viste til at samtykkeordningen for bemannede undervannsoperasjoner gir et godt grunnlag for en grundig tilsynsoppfølging. Det er deres erfaring at vernetjenesten er godt involvert i dykkeroperasjoner og at det i tillegg er en grundig helseoppfølging av dykkerne. STAMI har konkludert med at dykkere har en vesentlig mer omfattende helseoppfølging enn annet personell offshore. Det ble gitt en orientering for arbeidsgruppen om temaet, jf. kapittel 5. Det ble i den forbindelse spurt om hvilke erfaringer Petroleumstilsynet hadde med at dykking er en internasjonal virksomhet hvor fartøyene beveger seg mellom sokler. Petroleumstilsynet viste til at det ikke er flere enn ca ti norske dykkere. For øvrig er det mange britiske dykkere og disse velger ofte å være selvstendig næringsdrivende. Det er derfor begrenset erfaring med arbeidstakere som arbeider innen ulike loveregimer. Ved operasjoner i Norge vil normalt fast ansatte norske dykkere ta rollen som verneombud. Petroleumstilsynet opplever at operatørens kvalifisering av dykkerentreprenører bidrar til høy kvalitet både på fartøy, utstyr og dykkere.

## 6 Orienteringer som er holdt for arbeidsgruppen

### 6.1 Innledning

Arbeidsgruppen besluttet å innhente synspunkt og vurderinger fra aktører som på ulike måter er knyttet til fartøy i petroleumsvirksomheten. Formålet var å belyse blant annet følgende spørsmål:

- Hvordan fungerer det maritime regelverkssystemets krav til styring og kontroll av fartøysvirksomhet?
- Hvordan er HMS situasjonen om bord på fartøyene?
- Hvordan fungerer samspillet mellom redernes og operatørens oppfølging av fartøysvirksomhet i praksis i forhold til HMS?

Som oppfølging av dette ble holdt orienteringer for arbeidsgruppen i møtene 3. september, 9. oktober, 8. november og 7. desember 2018. Hovedinnholdet i disse orienteringene gjengis i de følgende punktene.

### 6.2 Orientering fra næringen

Representanter fra Subsea 7 ASA orienterte arbeidsgruppen om hvordan deres virksomhet benytter flerbruksfartøyer. Tillitsvalgte i virksomheten deltok også ved presentasjonen.

Virksomheten har 32 skip samlet, hvorav 29 var i drift i starten av året, men på det tidspunktet da presentasjonen ble holdt var ingen av deres fartøy i noen langvarig oppdrag på norsk sokkel. Dette er spesialiserte fartøy som blant annet utfører oppgaver knyttet til vedlikehold og inspeksjon, tunge løft mv. Virksomheten har som målsetting å registrere alle relevante HMS-observasjoner, og som følge av dette også antallet saker der en leder har en intervensjon sammen med et arbeidslag for å drøfte tiltak mot potensielle skader og ulykker. Antallet registrerte hendelser ligger klart lavere for deres fartøy sammenlignet med tallene for petroleumsinnretninger (RNNP). Virksomheten formidlet at en benytter framgangsmåter og standarder både fra oljeindustrien og skipsfarten når det gjelder tilnærmingen til risikoanalyser og HMS-oppfølging. Det er også innført særskilte rutiner på HMS-området der toppledelsen har direkte oppfølging av de enkelte fartøyer/baser. Dette bidrar også til at det eksisterer en kanal for direkte kontakt med ledelsen. Medvirkning ivaretas gjennom rutiner med faste månedlige møter med fagforeningene, det er Arbeidsmiljøutvalg for virksomheten sentralt og på hvert enkelt fartøy, der dette er aktuelt. Det er også en ordning med egne "safety delegates" på hvert fartøy. Tilknytningsformene for medarbeiderne er slik at 140 av selskapets om lag 5000 sjøfolk er direkte ansatt i Norge, de øvrige er enten ansatt etter lokale avtaler i andre land og eller knyttet til virksomhetens "bemanningsselskap" som er lokalisert i Malaysia. Personellet arbeider globalt i hele verden. I følge virksomheten er det i hovedsak de samme, faste, medarbeiderne ombord på fartøyene. I følge virksomheten er dette den vanlige måten å organisere arbeidsforhold på innen skipsfarten.

I spørsmålsrunden etter orienteringen ble det spurt om virksomheten mente det ville være uproblematisk for dem å innføre verneombud og arbeidsmiljøutvalg på sine fartøyer.

I sitt svar viste virksomheten til at de har arbeidsmiljøutvalg i dag på noen av sine fartøyer, og at de på alle sine fartøyer globalt har en ordning med "safety delegates".

*Arbeidstakerorganisasjonene* påpeker at representantene fra virksomheten også fremholdt at det etter deres mening ville være uproblematisk å innføre verneombud og arbeidsmiljøutvalg i henhold til arbeidsmiljøloven.



### **6.3 Orientering fra arbeidstakere**

Arbeidstakere med (ikke maritim) bakgrunn fra flerbruksfartøy formidlet sine erfaringer, observasjoner og vurderinger til arbeidsgruppen.

I forkant at denne orienteringen ønsket Industri Energi og SAFE at arbeidsgruppens medlemmer skulle signere en taushetserklæring for å sikre ivaretagelse av disse arbeidstakerne. Norges Rederiforbund ønsket imidlertid ikke å underskrive taushetserklæringen, da de mente det kunne være til hinder for å agere på sikkerhetskritisk informasjon. Industri Energi valgte derfor å trekke det ene vitnesbyrdet for å beskytte arbeidstakeren.

I innlegget for arbeidsgruppen ble det vist til at det går et tydelig skille mellom det faste personalet knyttet til fartøyet og prosjektpersonalet som er om bord for å utføre arbeidsoppgaver knyttet til petroleumsvirksomheten. Den aktuelle arbeidstakeren var ansatt i samme virksomhet hele tiden, men var ute på oppdrag på ulike fartøy. Deres arbeid ledes av en Offshore Construction Manager og er knyttet til en egen plan for gjennomføring av prosjektets arbeidsoppgaver. Et typisk prosjekt vil innebære en kortvarig mobiliserings- og oppstartsfase mens fartøyet ligger ved land for å arbeide med utrustning, innlasting, tilpasning, vedlikehold mv. Deretter er det en transittfase. Mens fartøyet gjennomfører transporten til det aktuelle feltet blir personalet gjort kjent med arbeidsoppgavene som venter. Eventuelle oppdatering av prosedyrer og lignende blir gjerne sendt inn for godkjenning til landorganisasjonen mens man er underveis. Gjennomføringsfasen kan være hektisk. Mens prosjektpersonellet arbeidet på fartøyet fulgte de virksomhetens offshoreregulativ med en arbeidstid på 12,5 timer per dag. Arbeidstakerne formidlet at det i praksis ble arbeidet mye mer enn dette. I den siste fasen med transport tilbake var det en rekke arbeidsoppgaver knyttet til dokumentasjon av prosjektet som måtte slutføres. I prosjektpersonellens arbeidsavtaler framgikk det at 1/3 av avspaseringstiden skulle tas ut umiddelbart når de kom til land, men ifølge arbeidstakerne lot det seg i praksis ikke gjøre fordi de først måtte gjøre ferdig arbeidet med sluttokumentasjon. Arbeidstakerne opplevde ikke skader på fartøy under arbeid på norsk sokkel, men formidlet opplevelse fra en hendelse på britisk sokkel hvor sikkerhetsprosedyrene ble brutt og det oppstod skader som følge av at man gjennomførte arbeid til tross for at bølgehøyden var for høy for den aktuelle aktiviteten.

Arbeidstakernes erfaring fra virksomheten om bord på fartøyet var at ingen fra ledelsen gjorde det faste personalet om bord (sjøfolkene) kjent med mulighet for å kunne gjøre sine synspunkt gjeldende eller orienterte om muligheter for å benytte partssamarbeid som kanal for dette. Sjøfolkene var utenlandske, de fleste fra Filippinene. I følge arbeidstakerne økte andelen utenlandske arbeidstakere og andelen som var innleide fra en tredjepart i den tiden de arbeidet om bord i flerbruksfartøy.

### **6.4 Orientering fra skipsfører**

En skipsfører for et flerbruksfartøy eid av et norsk rederi gav en orientering til arbeidsgruppen om det daglige arbeidet på et slikt fartøy. Skipsføreren formidlet at oppfølging av HMS-rutiner gis stor oppmerksomhet fra ledelsen og at det er etablerte rutiner for gjennomgang og vurdering av hendelser, faste møtepunkter med mellomledere og ukentlig møte med alle medarbeidere om bord. Det velges verneombud blant den marine besetningen på alle arbeidsområder. Alle om bord i fartøyet, også prosjektmedarbeidere, er underlagt skipsførers ledelse. Dette innebærer også at skipsfører har det overordnede ansvaret for å gripe inn ved

behov. Skipsarbeidsloven og MLC gjelder for alle når de er om bord. Skipsførers oppgave er imidlertid å lede arbeidet med selve fartøyet, og har ikke så mye direkte å gjøre med operasjonene som gjennomføres i tilknytning til petroleumsaktivitetene. Arbeidstiden for skipsfører strekker seg fra tidlig morgen til sen kveld. For det maritime personellet er det regulert i 12 timers vakter. Prosjektpersonellet arbeider normalt i par, for å kunne dele døgnen i to på lik linje med det meste av øvrig personell på båten. Det er gjerne også med en tredje gruppe personell fra konsulentvirksomheter e.l. som er hyret inn av operatøren for en kortere periode. Personell som er i denne kategorien har som oftest svært høy arbeidsbelastning den tiden de er om bord. Fartøyet er underlagt omfattende rutiner for rapportering og inspeksjon. Det er ikke automatikk i at båten inspiseres hver gang den kommer til land, dette skjer noe tilfeldig, men minimum 1 gang hvert år. Inspeksjoner fra klasse selskap, rederi, operatør og oljeselskap er minst like vanlig som sjekk fra myndigheter. Likehetstrekk med samtlige inspeksjoner er imidlertid at lønns og arbeidsforhold sjekkes.

## **6.5 Orientering om internasjonalt regelverk innen sjøfarten**

Georg Smefjell fra DNV GL orienterte arbeidsgruppen om innholdet i og håndhevingen av Maritime Labour Convention, jf. nærmere omtale i kapittel 4. Partene fikk anledning til å stille oppklarende spørsmål, og det var særlig interesse omkring konvensjonens påbud om at medlemsstatene skal etablere en ordning for klager/varsling, og konvensjonens mulighet for at den enkelte medlemsstat kan unnta visse grupper fra regelverkets virkeområde.

## **6.6 Orientering fra norske sjøfartsmyndigheter**

Underdirektør Åse Waage fra Sjøfartsdirektoratet redegjorde for Sjøfartsdirektoratets tilsyn med fartøy på norsk kontinentalsokkel, jf. nærmere omtale i kapittel 4.

Det ble innledningsvis vist til at det primære ansvaret for tilsyn og oppfølging av fartøy hviler på flaggstaten, men at havnestaten på nærmere betingelser gjennom tilsyn kan følge opp at flaggstaten ivaretar sitt ansvar. Havnestatens oppfølging skal bidra til å unngå "sub-standard" skipsfart og omfatter også arbeids- og levevilkår om bord. Hyppighet, innhold og praktisk gjennomføring av tilsynet er regulert i egen forskrift, som også bidrar til å gjennomføre EUs direktiv om havnestatskontroll.

Det ble opplyst at kontroll av utenlandske skip i norsk jurisdiksjonsområde mens skipet er fart, kun skjer unntaksvis, og gjennomføres da av Kystvakten med hjemmel i kystvaktloven. På forespørsel i etterkant av orienteringen opplyser Sjøfartsdirektoratet at de ikke er kjent med tilfeller hvor det er bedt om bistand fra Kystvakten til havnestatskontroll.

Når det gjelder bestemmelser om ansettelse og stillingsvern mv. ble det opplyst at skipsarbeidsloven i utgangspunktet gjelder alle som har sitt arbeid på skip, jf. § 1-2. Likevel må det være slik at arbeidstakere som i hovedsak arbeider i virksomhet som er underlagt arbeidsmiljøloven, må kunne fortsette å følge arbeidsmiljølovens bestemmelser om ansettelse og stillingsvern selv om de i perioder arbeider på fartøy.

Det ble også redegjort for de virkemidler og sanksjoner Sjøfartsdirektoratet har tilgang på som havnestat.

## **6.7 Orientering om regulering og tilsyn med dykking i petroleumsvirksomheten**

Petroleumstilsynet ved Olav Hauso og Birgitte Rødsæther redegjorde for regulering og tilsyn med dykking i petroleumsvirksomheten. Det var arbeidsgruppen som bad om å få en særskilt redegjørelse om dette temaet.

Petroleumstilsynet viste til at det kreves samtykke for dykkeoperasjoner og at dette gir en grundig tilsynsoppfølging. Det er deres erfaring at vernetjenesten er godt involvert i dykkeroperasjoner og at det i tillegg er en grundig helseoppfølging av dykkerne.

Det ble spurt om hvilke erfaringer Petroleumstilsynet hadde med at dykking er en internasjonal virksomhet hvor fartøyene beveger seg mellom sokler. Petroleumstilsynet viste til at det ikke er flere enn ca ti norske dykkere. For øvrig er det mange britiske dykkere og disse velger ofte å være selvstendig næringsdrivende. Det er derfor begrenset erfaring med arbeidstakere som arbeider inne ulike loveregimer. Ved operasjoner i Norge vil normalt fast ansatte norsk dykkere ta rollen som verneombud. Det vesentlige er uansett at hele sub-crewet er underlagt aml, uavhengig av om de er norske eller utenlandske. Altså omfattes en rekke stillinger og funksjoner om bord, utover den enkelte dykker. På forespørsel svarte Ptil at det har fungert fint i 25 år med to parallelle regelverk på disse fartøyene.

Petroleumstilsynet opplever at operatørens kvalifisering av dykkeentreprenører bidrar til høy kvalitet både på fartøy, utstyr og dykkere.

På spørsmål ble det opplyst for at Sjøfartsdirektoratet og Petroleumstilsynet ikke har felles tilsyn med dykking.

## 7 Arbeidsgruppens syn på den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy

### 7.1 Behandling av spørsmålet

En viktig begrunnelse for å sette ned arbeidsgruppen var behovet for å komme fram til en mer felles virkelighetsforståelse om bruken av flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten på norsk sokkel. Dette knyttet seg både til behovet for å få bedre innsikt og mer sikker kunnskap om de faktiske forholdene omkring bruk av flerbruksfartøy og til spørsmålet om partene i større grad kunne komme fram til omforente synspunkter om utviklingen og bruken av disse i petroleumsvirksomheten.

I første fase av arbeidet ble arbeidsgruppen orientert om departementets FoU-prosjekt og partene gav sine innspill og tilbakemeldinger til dette.

I forbindelse med sin videre oppfølging av saken besluttet arbeidsgruppen å sette ned en undergruppe for å beskrive den faktiske utviklingen i bruken av fartøy og hva som er forventet utvikling.

### 7.2 Rapport fra undergruppe

Undergruppen fikk følgende mandat:

*"Undergruppen skal beskrive den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy og hva som er forventet utvikling. I den forbindelse bes gruppen om å presisere hvilke typer fartøy/fartøysaktiviteter som medregnes. Herunder bør det beskrives om, og i hvilken utstrekning, disse fartøyene har overtatt oppgaver som tidligere ble utført fra innretning."*

Undergruppen samlet seg om følgende konklusjoner:

*Det er enighet om at i at avgrensningen av "fartøysaktivitet" mot hva som er innretningsspesifikk aktivitet sjelden skaper problemer. Gruppen er videre enige i Petroleumstilsyns rapport, som konkluderer med at det ikke har vært noen vesentlig overføring av produksjons-, bore- og brønnarbeid fra tradisjonelle petroleumsinnetninger til fartøy.*

*Det er enighet om at det har vært en nedgang i fartøyaktivitet etter 2014.*

*Gruppen har vurdert om en trenger å innhente et bredere faktisk grunnlag for fartøysaktivitet innen undervanns konstruksjon og vedlikehold, men har vurdert at det ikke er nødvendig.*

*Det er enighet om de store linjer og gruppen konkluderer med at:*

*Fartøysaktiviteten knyttet til konstruksjon- vedlikehold og inspeksjon fikk en betydelig nedgang etter oljeprisfallet i 2014. Markedet har stabilisert seg og en forventer en økning i fartøysaktivitet fremover. Tallene er usikre og særlig usikkert er det å anslå markedet etter 2025.*

Det ble lagt fram to særmerknader i undergruppens rapport:

*Mohammad Afzal, Fellesforbundet, viste til at de er særlig opptatt av bruk av tungløftfartøyer til fjerning, og der arbeidstakere om bord på fartøyet også utfører arbeid på den innretning som skal fjernes. Det skaper utfordringer med hensyn til regelverk.*

*Einar Johannesen, Industri Energi, viste til at fartøy brukt til syre/brønn stimulering offshore har mange av de samme utfordringene som fartøy innen konstruksjon og vedlikehold.*

Undergruppens rapport er tatt inn som vedlegg nr. 1 til arbeidsgruppens rapport.

### **7.3 Arbeidsgruppens vurderinger**

Arbeidsgruppen viser til sin vurdering av at fartøysdata fra Safetec-rapporten, og særlig hvilke fartøy som inngikk i beregningsgrunnlaget, ikke kunne brukes i sin nåværende form.

Arbeidsgruppen slutter seg samlet til de vurderinger og den beskrivelse som gis i undergruppens rapport om den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy på norsk sokkel.

## **8 Arbeidsgruppens syn på hvordan situasjonen og konsekvensene vil være dersom man gjør arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksfartøy**

### **8.1 Behandling av spørsmålet**

Samtidig med at arbeidsgruppen besluttet å sette ned en undergruppe om den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy ble det også besluttet å sette ned en undergruppe som skulle søke å beskrive hvordan situasjonen vil være på et eller flere fartøy dersom arbeidsmiljøloven blir gjort gjeldende.

### **8.2 Rapport fra undergruppe**

Undergruppen fikk følgende mandat:

*"Undergruppen skal med utgangspunkt i ett eller flere "case" beskrive hvordan situasjonen og konsekvensene vil være dersom arbeidsmiljøloven blir gjort gjeldende på flerbruksfartøy. Gruppen bør tydeliggjøre ev. avgrensninger i "caset", for eksempel hvilke fartøy som skal inngå og eventuelt hvilket personell dette skal gjelde."*

Undergruppen fant det ikke hensiktsmessig å ta utgangspunkt i situasjonen og konsekvenser for et bestemt fartøy, men valgte heller å søke å beskrive situasjonen og konsekvensene mer allment, blant annet basert på en vurdering i forhold til de aktuelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Undergruppen la fram sine vurderinger for den partssammensatte arbeidsgruppen i møte 8. november 2018. Undergruppen lyktes ikke med å samle seg om en felles beskrivelse, og undergruppen la således fram tre ulike vurderinger:

- Industri Energi og Safe med tilslutning fra Fellesforbundet og NITO.
- Norsk Sjømannsforbund med tilslutning fra Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund.
- Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund.

Arbeidsgruppen konkluderte med at de ulike innspillene fra partene skulle innarbeides som særmerknader i arbeidsgruppens endelige rapport.

Undergruppens rapport er tatt inn som vedlegg 2 til rapporten.

### **8.3 Arbeidsgruppens vurderinger**

Arbeidsgruppen har ulik oppfatning av hva konsekvensene vil være dersom man gjør arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksfartøy. Det vises her til særmerknader som er tatt inn i kapittel 9 i rapporten, samt til merknader i rapporten fra undergruppen, vedlegg 2 til rapporten.

## 9 Oppsummerende vurderinger

### 9.1 Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen viser til rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe om "Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten", hvor partene i stor grad var enige om hovedinnholdet.

Når det gjelder spørsmålet om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for arbeidstakere på flerbruksfartøy på norsk sokkel, er imidlertid partene prinsipielt uenige.

Formålet med opprettelse av arbeidsgruppen var å forsøke å oppnå en mer felles virkelighetsforståelse mellom partene. Gjennom sitt arbeid har arbeidsgruppen kommet fram til enighet om en beskrivelse av den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy på norsk sokkel.

Partene er fortsatt prinsipielt uenige om både behovet for, og hvilke effekter det vil ha, dersom arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende for flerbruksfartøy. Det partssammensatte arbeidet har likevel ført til bedre innsikt både i den faktiske situasjonen omkring flerbruksfartøy så vel som de problemstillinger spørsmålet om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende reiser.

### 9.2 Særmerknader fra partene

#### 9.2.1 Merknader fra LO

LO har som målsetning at Arbeidsmiljøloven må omfatte alle arbeidstakere med mindre de er dekket av annet likeverdig lovverk. I arbeidet som har pågått i den partssammensatte arbeidsgruppen har dette vært det overordnede målet siden første møte i mai 2017.

Konkret har man arbeidet for at Arbeidsmiljøloven må gjøres gjeldende for *oljearbeiderne* på flerbruksfartøy med Petroleumstilsynet som tilsynsmyndighet.

Vi registrerer at vi ikke har greid å komme til enighet med arbeidsgiverorganisasjonene syn på dette.

#### 9.2.2 Merknader fra Industri Energi, Fellesforbundet, SAFE og NITO

Industri Energi har hatt følgende merknader til oppsummering. Fellesforbundet, SAFE og NITO stiller seg bak disse.

Utgangspunktet for arbeidsgruppens mandat, har hele tiden vært uenighet om innføring av arbeidsmiljøloven på flerbruksfartøy for oljearbeidere. Da er det, i dette arbeidet, en avsporing å diskutere maritimt regelverk i stedet for arbeidsmiljøloven, eller å prinsipielt nekte å diskutere arbeidsmiljøloven i det hele tatt. Utgangspunktet må være en villighet til å se på en innføring av arbeidsmiljøloven, i hvilken grad det lar seg gjennomføre langs en tenkt linje fra hele regelverket til bare noen få deler, og hvordan det praktisk lar seg gjøre. Langs denne linjen må partene konstruktivt kunne bevege seg. Det har dessverre ikke alle partene vært villige til, noe som har punktert arbeidsgruppens gjennomføringsevne på flere områder. Allerede i den innledende fasen, med gjennomgang av Safetec rapport var dette tydelig. Rapporten ble utarbeidet av en nøytral part, på bakgrunn av bestilling fra Arbeids- og sosialdepartementet, med støtte fra partene. Når partene var enige om å inngå i dette forskningsprosjektet, er det utfordrende for en konstruktiv prosess at en part nekter å forholde

seg til rapportens innhold pga misnøye med resultatene. Vår oppfatning har siden det innledende møtet hos Arbeids- og sosialdepartementet i mai 2017 vært, at rapporten skulle danne et felles utgangspunkt for den videre prosessen. Det var et av premissene for arbeidsgruppen. Nettopp derfor ble hele arbeidsgruppen satt på vent til Safetec sin rapport forelå. Når dette i etterkant underkommuniseres og direkte fornektes av flere parter, betyr det at arbeidsgruppen kunne vært ferdig ni måneder tidligere. Det er svært beklagelig, både med hensyn til tid og ressurser, og med hensyn til den politiske prosess.

Norsk olje og gass tok initiativ til en gjennomgang fra undervannsentreprenøren Subsea 7. Vi vil påpeke at ingen av forbundets tillitsvalgte eller verneombud i selskapet ble invitert til eller orientert om selskapets gjennomgang for arbeidsgruppen.

Den nedsatte arbeidsgruppen har dessverre ikke klart å forene seg om arbeidet. Det er derfor en rekke problemstillinger som det fra politisk hold må tas stilling til, ref. Safetec rapport. Med hensyn til regulering og styring rettes mulige HMS-implikasjoner mot at ingen norsk myndighetsinstans har:

- informasjon om omfanget av den samlede fartøysbruken på norsk sokkel, og derigjennom den totale eksponeringen av farer som kan knyttes til bestemte aktiviteter som fartøyene utfører.
- en totaloversikt over hvor mange fartøysansatte som er prosjektpersonell, og som jobber opp mot petroleumsvirksomheten.
- en samlet oversikt over hvilke flaggstatsregelverk som er gjeldende på norsk sokkel, hva dette regelverket regulerer, samt hvilke konsekvenser dette regelverket har for arbeidspraksisen om bord på fartøyene.

Med hensyn til organisasjon og menneske er det også en rekke HMS-implikasjoner:

- Mange ulike organisatoriske grensesnitt, som ifølge forskning kan fremme variasjon i tenkemåter og arbeidspraksis («sikkerhetskultur»), samt variasjon i risikopersepsjon («risikoforståelse»), innenfor områder som forutsettes å være koordinerte.
- Bruken av «usikre ansettelser» («precarious employment») kan ifølge forskning påvirke ansattes risikopersepsjon («risikoforståelse»), vurdering av egen arbeidsevne («fit to work»), graden av åpenhet og ærlighet i kommunikasjonen mellom ansatte og ledere, på en måte som kan ha negative implikasjoner for HMS.
- Lengden på seilingsperioden for enkelte ansatte, samt arbeidskontrakter (for enkelte ansatte), uten begrensninger på maksimal sammenhengende arbeidstid kan virke fremmende på fatigue (reduisert mental og fysisk kapasitet)
- ... og ikke minst interaksjonseffekter av disse!

Safetec-rapporten har vært noe utydelig i avgrensning og registrering av de fartøy som arbeidsgruppen har vært interessert i. Noe er trukket fra og lagt til av undergruppen for dette arbeidet. Det er allikevel ikke til å komme bort fra at rapporten anslår at mellom 50 og 80 prosent av de ansatte på fartøyene arbeider direkte opp mot petroleumsrelaterte systemer, dvs at de ikke er "sjøfolk" i alminnelig forstand. Anslag gitt av entreprenørselskap som har bidratt med opplysninger til kartleggingen indikerer at andelen fast ansatte på fartøyene kan variere mellom 50 til 75 prosent. I rapporten pekes det på at arbeidsgiveransvaret kan være relativt fragmentert om bord på fartøyene, med mange organisatoriske grensesnitt. Kontraktsbetingelsene varierer mellom ansattgrupper.



Vi vil påpeke at bransjen preges av innleide fra bemanningsbyrå. Skipsarbeidsloven mangler de reguleringene og begrensningene arbeidsmiljøloven har i kapittel 14 hva gjelder innleide fra bemanningsbyrå. Maritimt regelverk vil således sementere i lovs form et dramatisk frislipp på innleid arbeidskraft på norsk sokkel.

Når vi er kjent med hva tidligere forskning, så vel som denne nye (ref. Safetec), viser til av mulige konsekvenser for arbeidstakere som jobber under disse forholdene, er det uansvarlig å ikke forholde seg til det. Petroleumsindustrien i Norge og reguleringen av denne er helt avhengig av partenes tillit til hverandre, det funksjonelle regelverket hviler på tillit som en forutsetning. Derfor blir partene nødt til å behandle denne kunnskapen for å i fellesskap ivareta oljearbeiderne.

Flerbruksfartøyene er ikke transportskip som frakter varer fra A til B, men skip som installerer kompliserte undervannsløsninger på norsk kontinentalsokkel. Fartøy som på lokasjon inngår i petroleumsrelatert aktivitet. Premissgiverne er operatører og rettighetshavere. Innføring av arbeidsmiljøloven for flerbruksfartøy med denne type nærhet til petroleumsindustrien vil i meget stor grad bidra til en mer helhetlig regulering av hele petroleumsindustrien, med en felles tilsynsmyndighet, med den nødvendige kompetanse. De samme argumentene var gjeldende i Bull-utvalgets utredning i 1989 før innføring av arbeidsmiljøloven på flyttbare innretninger.

Norge og Ptil har 25 års erfaring med at offshore dykking fra flerbruksfartøy kan reguleres av arbeidsmiljøloven. Myndighetene har ingen negativ erfaring med at det for disse aktivitetene er to forskjellige regelverk som arbeidstakerne forholder seg til om bord på disse fartøyene. Dette har latt seg gjennomføre fordi tilnærmingen har vært pragmatisk. Akkurat den samme erfaringen har Norge og bransjen til flyttbare innretninger, der arbeidsmiljøloven er fullt ut gjort gjeldende og Ptil fører tilsyn.

Nå forventes det at nye forskrifter trer i kraft vedr. regulering av den nye bruken av walk-to-work (W2W)-fartøy og for de oljearbeiderne som vil jobbe på (normalt) ubemannede installasjoner på norsk sokkel. Forslaget til de nye forskriftene er resultat av en lang prosess mellom partene. Også på dette området har det vært viktig med en pragmatisk tilnærming. Arbeidsgiverorganisasjonene fryktet en regulering som ville medføre store tekniske krav til ombygging av fartøyene. Det var ikke arbeidstakersidens intensjon, men derimot et tilsvarende stort fokus på arbeidstakernes sikkerhet og med Ptil som tilsynsmyndighet.

Reguleringsregimet avhenger av om aktiviteten foregår fra innretning eller fartøy og om fartøyet er norsk eller utenlandsk. Systemet er komplisert. Ikke minst for arbeidstakerne. Ptil har uttalt at de fører tilsyn med det som ligger innenfor dets mandat. Underforstått at dersom oljearbeidere på flerbruksfartøy faller innenfor dets virkeområde, så vil Ptil også føre tilsyn med denne delen av norsk petroleumsindustri. Industri Energi mener det er nødvendig for at en helhetlig regulering av industrien skal samles ett sted. Den nødvendige kompetansen er hos Ptil som er tildelt sin rolle nettopp i kraft av en særlig kompetanse som ingen andre etater eller tilsynsmyndigheter besitter i Norge.

25 år etter at arbeidsmiljøloven ble innført på flyttbare innretninger, også de fremmedflaggede, er petroleumsindustrien blitt enda mer kompleks med type aktivitet, type fartøy/innretning, flaggstater og type personell. I dag foregår installering, produksjonsforbedringsprogrammer og vedlikehold av subsealøsninger nettopp via flerbruksfartøy. Disse er ikke definert i lov- eller forskriftsverk men er skip som driver med aktiviteter opp mot havbunnsbrønner i subseanæringen: brønnstimulering, brønntesting, installering og vedlikehold av subseautstyr, dykking, ROV mv., jfr. Rammeforskriften § 3.

Både regulering av flyteriggområdet, W2W fartøy og oljearbeiderne, samt erfaringen med regulering av dykkeaktivitetene på norsk sokkel, er gode eksempler på at partene har funnet frem til løsninger med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven. Arbeidstakerorganisasjonene er positive til at tilsvarende løsninger også kan finnes for oljearbeiderne på flerbruksfartøy.

Den videre politiske behandlingen av denne saken må bero på en faktisk villighet til å se på mulighetene så vel som utfordringene som innføring av de forskjellige deler av arbeidsmiljøloven vil gi. Det fremstår som uryddig og feilinformerende når det tas utgangspunkt i en rapport fra Menon Economics som oppsummerer egne tall feilaktig, hvilket stiller spørsmål ved kvaliteten av analysene da de heller ikke kan etterprøves. Videre sier Menon Economics at de «... *avgrenser rapporten til: dykker-/konstruksjons-, rørleggings-, brønnintervensjons- og heavy-lift fartøy.*» Arbeidsgruppen har vært tydelig på at arbeidet ikke gjelder for tungløft fartøy, se kap. 1.3, hvor de store ombyggingskostnadene angivelig ville vært. Det fremgår også av undergruppens avgrensning, se kap. 9.5. Altså er ikke Menon Economics rapporten relevant for arbeidsgruppens arbeid i det hele tatt.

Partene har i flere møter sammenlignet de konkrete regelverksbestemmelsene i den maritime lovgivningen med arbeidsmiljøloven. Mange av bestemmelsene er til forveksling likelydende på flere av de sentrale områdene, men effekten av reguleringen er ulik. Det bakenforliggende regimet med tilsyn, håndheving, kultur og oppfølging vil være avgjørende for hvilke positive endringer som vil følge av å innføre arbeidsmiljøloven. Hverdagen på fartøyene med sosial dumping, lange turer, lange arbeidsøkter og utfordrende HMS-problemer, viser hvor stor forskjell det er på arbeidsforholdene mellom flerbruksfartøy og faste innretninger.

Industri Energi, Fellesforbundet, SAFE og NITO er klare for å gjenoppta arbeidet med å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldene for oljearbeiderne på flerbruksfartøy på faktisk og relevant grunnlag, så snart arbeidsgiversiden er klar for det samme.

### 9.2.3 Merknader fra NITO

NITO har sluttet seg til fellesuttaleten fra Industri Energi, sammen med Fellesforbundet og Safe. NITOs utgangspunkt i dette arbeidet har hele veien vært å få felles regelverk og tilsyn for alle oljearbeiderne på norsk sokkel, uavhengig om de er på norsk eller utenlandsk flerbruksfartøy, eller fast eller flytende innretning. NITO ser med bekymring på situasjonen med ulike regelverk og tilsynsordninger, alt etter hvilken fartøytype eller innretning som brukes. Det gir ikke like konkurranseforhold og vi ser at det kan undergrave den norske modellen med solid to- og trepartssamarbeid, vårt fundament for høyt HMS-nivå og et av norsk industris viktigste fortrinn.

I tillegg vil NITO presisere følgende:

NITO var ikke direkte representert i de to undergruppene (ref. kap. 7 og 8) med de begrensninger dette ga. Vi vil derfor gi følgende innspill her:

Kommentar til «Arbeidsgruppens syn på den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy» (Ref. kap. 10):

NITO støtter de relevante tilleggsmerknadene fra Fellesforbundet og Industri Energi. Det må følges med på utviklingen framover mht. både nye oppgaver (eks. fjerning av anlegg) og utvikling av ny teknologi. NITO mener videre at den potensielle utviklingen innen bruk av W2W burde vært tatt med i vurderingen, selv om det pågår et parallelt arbeid med selve regelverket for disse skipene. NITO ser at det arbeides med flere prosjekter som tar sikte på bruk av W2W siden dette åpner for enklere installasjoner uten boligkvarter eller

evakueringsmuligheter. I dag er slike spesialskip ofte registrert under bekvemmelighetsflagg, selv om skipene er norskeid, noe som over tid vil utfordre nettopp regelverk og tilsyn. W2W er en del av det totale bildet.

Kommentar til «Arbeidsgruppens syn på hvordan situasjonen og konsekvensene vil være dersom man gjør arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksfartøy» (ref. kap. 11)

NITO støtter Industri Energi og Safe sin vurdering mht. mulige konsekvenser av å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksskip. Det er en saklig og grundig vurdering som gir et godt utgangspunkt for videre arbeid. NITO har likevel stor forståelse for sjømannsorganisasjonene sine innspill mht. å ivareta tilpassede løsninger for skipsfart som gir særskilt vern for arbeidstakere til sjøs (24-timers samfunnet), samt unngå konflikt med internasjonale regelverk og bestemmelser. Slike hensyn må selvsagt ivaretas fullt ut. Det er etter NITOs syn også mulig dersom vi setter oss ned og samarbeider om videreutvikling av regelverk og tilsyn for flerbruksskip på norsk sokkel, slik det blei gjort da AML og Petroleumsloven ble innført på norsk sokkel. NITO er også positiv til de fem konkrete forbedringspunktene Sjømannsorganisasjonene legger fram i «Oppsummerende vurderinger» (Ref. kap. 11). Tiltakene kan bringe oss et skritt i riktig retning ved å bidra til en viss anvendelse av norsk bedriftsdemokrati også på utenlandske skip, samt bidra til at alle som jobber på norsk sokkel underlegges tilsyn. NITO har vært tydelig på at mange av de prosjektansatte som rammes av ulikt regelverk er nettopp Ingeniører og NITOs medlemmer. Disse prosjektansatte er i utgangspunktet ansatt i organisasjonen på land, og har såkalte «sporadiske opphold» offshore. Dagens regelverk bidrar til at deres totale arbeids- og ansettelsesforhold ikke kan ivaretas innenfor AML. Blant annet på denne bakgrunn mener NITO det er nødvendig å gå videre med AML og Petroleumsloven som utgangspunkt for å få et helhetlig regelverk og tilsyn for petroleumsvirksomheten på norsk sokkel.

#### **9.2.4 Merknader fra Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund**

*Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund* viser til at skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven i det vesentligste er harmonisert på samme nivå som arbeidsmiljøloven, men at disse lovene i tillegg inneholder særskilte vernebestemmelser som ivaretar 24-timers samfunnet, både arbeid og fritid, om bord på skip som ikke finnes tilsvarende i arbeidsmiljøloven. Videre peker disse organisasjonene på at en gjennomgang av arbeidsmiljølovens bestemmelser sammenholdt med det internasjonale og nasjonale regelverket til sjøs, viser at mange av arbeidsmiljølovens bestemmelser allerede er ivarettatt eller er bedre for utenlandske skip gjennom det internasjonale regelverket. Imidlertid er det viktige rettigheter og forhold ved den norske modellen som kan og bør gjøres gjeldende for utenlandske skip uten at det vil medføre konsekvenser av særlig betydning. Dette gjelder:

- Innføring av krav til valg av verneombud blant de ansatte hvor verneombudet har sterkere stansingsrett.
- Innføring av bestemmelser om sterkere medinnflytelse på arbeidsplassen.
- Innføring av krav til forholdsmessighet ved kontrolltiltak og drøftelsesplikt ved kontrolltiltak.
- Oppfølging av varslingsrett til norsk tilsynsmyndighet, som i dag finnes i skipsarbeidsloven, ILO-konvensjon 186 om sjøfolks arbeids- og levevilkår og i forskrift om havnestatkontroll, kapittel 6.
- For norske skip bør det foretas en forskriftsendring som gir tilsyn også med prosjektpersonell.

Disse fem tiltakene vil etter sjømannsorganisasjonenes syn i vesentlig grad styrke rettighetene for de som har sitt arbeid om bord, bidra til at norsk bedriftsdemokrati også får anvendelse på utenlandske skip, bidra til at alle som jobber på norsk sokkel uavhengig av om det er på skip eller innretning, underlegges tilsyn. I tillegg kan det oppnås et økt sikkerhetsnivå. Innføring av disse kravene vil ikke stride mot internasjonale konvensjoner vedtatt av IMO eller ILO.

De nevnte bestemmelsene ovenfor har videre like og endog mer skreddersydde bestemmelser iskipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven. Et alternativ til å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende vil derfor være å gjøre de aktuelle bestemmelser i disse lovene gjeldende.

For sjømannsorganisasjonene er det videre uakseptabelt om aml fullt ut skulle bli gjort gjeldende for norske skip. Dette vil på noen områder isolert sett føre til en styrkelse av rettigheter. Men vil på andre områder føre til en svekkelse av rettigheter. Tar man videre i betraktning at konsekvensen av å gjøre aml gjeldende på bekostning av ssl/sal er at Norge må fratruke de globale konvensjonene om sikkerhet og arbeidsrettslige rettigheter, plasserer det Norge, de som jobber om bord og norske rederier i en isolert situasjon internasjonalt. Det er en høy risiko for at skip blir tilbakeholdt og sjøfolk sendt hjem. En slik politikk kan derfor ikke støttes av Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund.

### **9.2.5 Merknader fra Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund**

*Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund* viser til at petroleumsloven og arbeidsmiljøloven skiller mellom innretning og fartøy. Arbeidsmiljøloven får ikke anvendelse på fartøy. Petroleumsloven får bare begrenset anvendelse overfor fartøy, mens den får full anvendelse for innretninger.

Arbeidsmiljølovens anvendelse på kontinentalsokkelen er i dag avgrenset i tråd med petroleumslovens innretningsbegrep. Grensen mellom innretning og fartøy er fastsatt med utgangspunkt i Havrettskonvensjonen av 1982 og dens skille mellom kyststats- og flaggstatsjurisdiksjon. Den norske folkerettslig forståelse som ligger til grunn for avgrensning av petroleumslovens virkeområde har ligget fast gjennom årtier og er sist gitt uttrykk for i Prop.106 L (2017–2018) forslag til Lov om mineralvirksomhet på kontinentalsokkelen.

*Ved vurderingen om en installasjon, et anlegg eller annet utstyr skal anses som en innretning må man se hen til om den anvendes til aktivitet som er sentral for mineralvirksomhet, typisk om aktiviteten er en integrert del av eller forutsetning for det å drive mineralvirksomhet. I den grad deler av virksomheten skjer fra flyttbare innretninger, er det også naturlig å se hen til aktivitetens varighet. Brukes enhet som utøver en aktivitet som det kontinuerlig er behov for under hele eller det vesentligste av utvinningsperioden, vil den anses som innretning*

*Forflytning av innretninger faller ikke inn under loven.*

«Forsynings- og hjelpefartøy» er unntatt fra definisjonen av en innretning. De opererer i et globalt marked og forflytter seg hyppig på tvers av ulike maritime soner og kontinentalsokler. Varigheten av oppdrag på norsk sokkel varierer sterkt helt ned til noen få dager eller uker. Skipsfarten er en utpreget internasjonal næring og derfor har det over tid blitt etablert et omfattende internasjonalt regelverk som nasjonalstatene er folkerettslig bundet av. Dette innebærer arbeidstakere ombord kan forholde seg til ett og samme regelverk og slipper å være underlagt ulike regelverksregimer alt avhengig av hvor fartøyet til enhver tid befinner seg.

Innføring av arbeidsmiljøloven vil innebære en kursendring i Norges skipsfarts- og utenrikspolitikk. Som en liten og åpen økonomi er Norge svært avhengig av handel og åpne markeder og tilsvarende sårbar for proteksjonisme.

At arbeidsmiljøloven skulle gjelde i tillegg til skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven for norske skip ville skape uholdbare tilstander med motstridende regelverk. En slik dobbeltregulering vil være svært uheldig og stride mot god lovgivningsteknikk. Man kan ikke sette skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven til side ettersom de implementerer folkerettslige avtaler som Norge er bundet av.

Fartøyene brukes i økende grad på tvers av ulike industrielle aktiviteter, som havvind, akvakultur etc. Det vil være uheldig dersom nye krav skulle føre til forskjellig regulering for ulike typer aktivitet utført fra samme fartøy på norsk sokkel. Både operasjonelle hensyn, hensynet til sikkerhet, kostnadshensyn og hensynet til et sammenhengende regelverk taler for at kravene til fartøyene bør være de samme uavhengig av om det enkelte oppdrag er knyttet til vindkraft mineralvirksomhet eller støttetjenester for offshore petroleumsvirksomhet.

Det internasjonale regelverket som fartøyene omfattes av i dag har høye krav til sikkerhet og er tilpasset de særskilte forholdene som gjelder til sjøs. Herunder er fartøyene underlagt et omfattende tilsyns- og kontrollregime. I 2016 gjennomførte Sjøfartsdirektoratet 151 havnestatskontroller på forsynings- og hjelpefartøy. Ingen av inspeksjonene resulterte i tilbakeholdelser på grunn av alvorlige mangler. I 2017 skal ett fartøy ha blitt tilbakeholdt. Selskapene har i dag gode sikkerhetsresultater, som på flere områder fremstår enda bedre enn på petroleumsinnretningene som er omfattet av RNNP, eksempelvis innenfor personskader. Innføring av arbeidsmiljøloven vil for samtlige skip innebære endring av regelverk ved begynnelse og avslutning av petroleumsrelatert arbeid på norsk sokkel. Det er sannsynlig at dette vil redusere sikkerheten som konsekvens av at man må bryte opp det arbeids- og operasjonsmønster som skipet ellers følger.

Lovvalgsregler vil også medføre at arbeidsmiljøloven ikke vil få noen direkte virkning ved kortvarig oppdrag på norsk sokkel, og vi viser til dagens situasjon for dykkere.

Kostnadmessig vil innføring av arbeidsmiljøloven få store konsekvenser for norsk sokkel. Flerbruksfartøy er designet og bygget etter høye internasjonale standarder og holder en standard som ikke står tilbake i forhold til innretninger. Dersom fartøyene skal måtte tilfredsstille kravene i arbeidsmiljøloven med tilhørende tekniske krav i HMS-forskriftene, vil dette føre til et betydelig økt kostnadsnivå uten at det er påvist at ombygginger vil gi bedre løsninger i forhold til sikkerhet eller arbeidsmiljø. Rederiene selv vurderer at kun et fåtall skip i dagens flåte vil kunne bygges om på en slik måte at de tilfredsstiller HMS-forskriftene fullt ut. Enkeltredier har anslått merkostnadene for å bygge nye skip som tilfredsstiller innretningsforskriften til ca. 20 %. Menon Economics har på oppdrag fra Norsk olje og gass og Rederiforbundet utarbeidet en rapport hvor det estimeres et tap på 45 milliarder 2017-kroner over 10 år i form av kostnader til ombygging, bemanning og innlåsingeffekter på norsk sokkel. I tillegg estimeres det et tap på om lag 21 milliarder 2017-kroner i økte kostnader knyttet til avvikling av felt som i 2017 er utbygd eller vedtatt utbygd. Innføring av arbeidsmiljøloven vil på denne måten svekke konkurransekraften til prosjekter på norsk sokkel sammenlignet med prosjekter andre steder i verden.

Begrunnelsene for å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende har vekslet i debatten. En rekke områder/temaer har vært hevdet uregulert, men gjennomgangen har vist at disse er ivarettatt i sjøfartsregelverket.

Også skipsfarten har ordninger med verneombud og arbeidsmiljøutvalg, i MLC omtalt som "safety representatives" og "safety committees". "Safety representatives" og "safety

committees" er konvensjonsfestede ordninger som gir kollektiv medinnflytelse, mens ulike sikkerhetsmøter og "toolbox talks" er innarbeidede møter som gir muligheter for individuell medinnflytelse.

Stansningsrett er et sentralt og innarbeidet sikkerhetsprinsipp som er gjennomført i petroleumsrelatert skipsfart internasjonalt.

Varslingsrett er ivaretatt både gjennom klageretten i MLC og havnestatskontrollforskriften som gir alle sjøfolk i norske farvann varslingsrett til Sjøfartsdirektoratet. Petroleumstilsynet vil bli involvert i oppfølgingen av bekymringsmeldinger som berører deres fag-/myndighetsområde.

Det har i diskusjonene vært hevdet at prosjektpersonell er unntatt fra tilsyn, mens det korrekte er at denne gruppen er unntatt sertifiseringen etter skipsarbeidsloven kapittel 12 (MLC-sertifikatet). Sjøfartsdirektoratet fører tilsyn med de materielle bestemmelsene i sjøfartsregelverket, og disse gjelder for alle som har sitt arbeid om bord. Det er ikke påvist at unntaket skaper problemer.

Arbeidsgiverorganisasjonenes syn på at arbeidsmiljølovens avgrensning mot flerbruksfartøy må opprettholdes er styrket gjennom arbeidsgruppens arbeid. Flerbruksfartøy er skipsfart og arbeidsgruppens arbeid har vist hvordan de er underlagt en omfattende, helhetlig regulering som er spesielt tilpasset denne virksomheten og dens internasjonale karakter. Gjennomgangen av arbeidsmiljøloven sammenholdt med det internasjonale og nasjonale regelverket til sjøs viser at man har et regelverk både for norske og utenlandske skip som er godt tilpasset virksomheten.

Generelt mener arbeidsgiverorganisasjonene at regelverksutviklingen for disse fartøyene også i fremtiden må skje gjennom internasjonalt samarbeid og ikke nasjonalt regelverk.

## Vedlegg 1.

# 10 Vedlegg: Rapport fra undergruppe om den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy

## 10.1 Innledning

### Bakgrunn

Som ledd i arbeidet med å komme fram til en mer felles virkelighetsforståelse om utviklingen i bruken av flerbruksfartøy på norsk sokkel, har den partssammensatte arbeidsgruppen besluttet at det skal nedsettes en undergruppe som skal beskrive den faktiske utviklingen i bruken av fartøy.

### Undergruppens mandat og sammensetning

Undergruppen fikk følgende mandat:

Undergruppen skal beskrive den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy og hva som er forventet utvikling. I den forbindelse bes gruppen om å presisere hvilke typer fartøy/fartøysaktiviteter som medregnes. Herunder bør det beskrives om, og i hvilken utstrekning, disse fartøyene har overtatt oppgaver som tidligere ble utført fra innretning.

Deltakere i undergruppen:

- *Øystein Joranger*, Norsk olje og gass
- *Linda Leiro Egseth*, Norges Rederiforbund
- *Einar Johannessen*, Industri Energi
- *Mohammad Afzal*, Fellesforbundet
- *Rune Ytre-Arna*, Arbeids- og sosialdepartementet

Undergruppen ble ledet av Øystein Joranger. Gruppen hadde to arbeidsmøter i august-september 2018.

### Særmerknader

Det ble lagt fram to særmerknader i undergruppens rapport:

*Mohammad Afzal, Fellesforbundet*, viste til at de er særlig opptatt av bruk av tungløftfartøyer til fjerning, og der arbeidstakere om bord på fartøyet også utfører arbeid på den innretning som skal fjernes. Det skaper utfordringer med hensyn til regelverk.

*Einar Johannessen, Industri Energi*, viste til at fartøy brukt til syre/brønn stimulering offshore har mange av de samme utfordringene som fartøy innen konstruksjon og vedlikehold.

### Begrepet "flerbruksfartøy"

"Flerbruksfartøy" er ingen definert fagterm som beskriver fartøysaktivitet eller fartøystyper. Begrepet har blitt benyttet som en løselig og mer overordnet beskrivelse av fartøy i den diskusjonen som har pågått mellom partene de siste årene om hvilket regelverk som bør gjelde for fartøy. Denne diskusjonen har som oftest vært knyttet til fartøy som brukes innen

konstruksjon, vedlikehold og inspeksjon, og gruppen har derfor valgt å vurdere fartøysbruk innfor disse aktivitetene. Dette vil omfatte flere typer fartøy, men avgrenses mot andre segmenter som forsyningsfartøy (PSV), ankerhåndtering/slepning (ATH), beredskapsfartøy og seismikkfartøy.

Noen fartøy er utrustet slik at de kan utføre oppdrag i flere fartøyssegmenter. Disse fartøyene går under fagtermen "Multi Purpose Vessel" på engelsk. "Multi Purpose Vessel" er en av flere fartøystyper som en ofte vises til når tema "flerbruksfartøy" blir diskutert. Det er kun bruken av disse fartøyene innenfor konstruksjon og vedlikeholdsaktiviteter som inngår i gruppens vurderinger.

### **Ny anvendelse av fartøy**

Fartøy brukt til avslutning og disponering (fjerning av innretninger) er stort sett samme fartøy som brukes til konstruksjon og vedlikehold. Gruppen har gjort seg noen vurderinger av markedet fremover. Hva gjelder ny fartøysbruk vil gruppen vise til:

- Konseptet "Walk to Work" (fartøy brukt til transport, lugarfunksjon og brooverføring av personell som skal arbeide på en enklere innretning). Det er et nytt regelverk under forberedelse for denne aktiviteten.
- Brønnstimuleringsfartøy (som ikke har direkte kontroll over brønnstrøm), som har vært benyttet i et tiår.

Gruppen har ikke vurdert disse konseptene nærmere.

## **10.2I hvilken utstrekning har fartøy overtatt oppgaver som tidligere ble utført fra innretning?**

Gruppen har som mandat å vurdere om fartøy har overtatt oppgaver som tidligere ble utført fra innretning. Det er enighet om at i at avgrensningen av "fartøysaktivitet" mot hva som er innretningsspesifikk aktivitet sjelden skaper problemer. For en mer utfyllende beskrivelse av problemstillingen som reises viser gruppen til omtale i Petroleumsstilsynets rapport - utdrag fra kap. 2.1 s 8:

"Overfor departementet beskrives en situasjon hvor stadig mer arbeid på sokkelen utføres fra skip, og i mindre grad fra tradisjonelle petroleumsinnretninger. Begrepet «petroleumsinnretning» er vel etablert og definert i gjeldende regelverk for petroleumsvirksomhet på norsk kontinentalsokkel. Petroleumsloven og rammeforskriften definerer innretning slik:

«Installasjoner, anlegg og annet utstyr for petroleumsvirksomhet, likevel ikke forsynings- og hjelpefartøy eller skip som transporterer petroleum i bulk. Innretning omfatter også rørledning og kabel når ikke annet er bestemt.»

Dette omfatter anlegg og innretninger (faste og flyttbare) som er engasjert i produksjon av petroleum eller lete- og produksjonsboring. Floteller, og andre enheter som har direkte kontroll over brønner dekkes også av denne definisjonen. Reguleringen på dette området er ikke endret i vesentlig grad siden 1985, og det er fortsatt slik at dersom en enhet er involvert i noen av de nevnte aktiviteter så regnes den som innretning. Basert på foreliggende informasjon kan vi ikke se at stadig mer produksjons- eller bore- og brønnarbeid overføres fra tradisjonelle petroleumsinnretninger til fartøy. Aktiviteter som defineres å skulle foregå fra innretninger er fortsatt underlagt alle regelverkets krav selv om de overføres til en enhet



med skipsskrog. Overføring av denne type aktiviteter medfører at den flyttbare enheten i regelverkssammenheng er en innretning, med de krav regelverket stiller for flyttbare innretninger, inklusive krav om samsvarsuttalelse (SUT) fra Petroleumstilsynet."

Det er i dag mange havbunnsbrønner på norsk sokkel. Bore og brønnrelatert arbeid på en havbunnsbrønn utføres fra innretninger, mens vedlikehold og reparasjonsarbeid på undervannsfelt utføres med fartøy.

### **10.3 Safetec rapport – "Utredning knyttet til nye driftsformer i petroleumsvirksomheten"**

Safetec la frem sin hovedrapport 8. februar 2018. I ettertid har partene fått tilgang til fartøyslister som inngår i Safetecs vurdering av konstruksjon og vedlikeholdsarbeid med fartøy på norsk sokkel i perioden 2010-2016. Fartøyslisten viser at det i beregningsgrunnlaget for fartøysbruk er tatt med en lang rekke fartøy som ikke driver med konstruksjon og vedlikeholdsarbeid, som beredskapsfartøy og forsyningsfartøy. En rekke konstruksjonsfartøy som har vært på norsk sokkel i perioden er ikke med.

Gruppen er enige om at fartøystall fra Safetec-rapporten ikke kan brukes i nåværende form. Gruppen har vurdert om det skal gjøres en vasking av listene, men har så langt kommet til at dette ikke er nødvendig da det uansett er enighet om bruken av fartøy, om enn på et noe overordnet nivå.

Safetec-rapporten tar opp mange andre forhold og det understrekes fra gruppen at det må være opp til den partssammensatte arbeidsgruppe (plenium), hvordan rapporten ellers skal brukes.

### **10.4 Konstruksjon- vedlikehold og inspeksjonsmarkedet**

Tungløft er et eget marked som gruppen ikke har vurdert omfanget av.

Aktivitet knyttet til- konstruksjon vedlikehold og inspeksjon under vann er et todelt marked - med konstruksjonsoppdrag på den ene side og inspeksjon reparasjon og lettere vedlikehold på den andre side. Grensen mellom disse aktivitetene kan være overlappende, men enighet om dette i utgangspunkt er to forskjellige markedssegmenter.

Tabell 10.1 Konstruksjon-, vedlikehold og inspeksjonsmarkedet

| Konstruksjonskontraktører på NCS | Lett konstruksjonskontraktører på NCS |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| Subsea 7                         | Subsea 7                              |
| Technip                          | Technip                               |
| Saipem                           | Ocean Installer                       |
| Ocean Installer                  | Deep Ocean                            |
| Deep Ocean                       | Fugro                                 |
| Allseas                          | Dof Subsea                            |
|                                  | Siem Offshore Contractors             |
|                                  | Reach                                 |

|  |              |
|--|--------------|
|  | Swire Subsea |
|  | Bibby        |
|  | IKM Subsea   |

Konstruksjonskontraktører påtar seg et totalansvar (EPCI), og har store landorganisasjoner som utfører engineering (prosjektplanlegging). Technip og Subsea 7 har vært de største aktører i perioden 2010 -2016 på norsk sokkel med anslagsvis 80 % markedsandel.

Ved gjennomføring av et konstruksjonsoppdrag vil det som oftest inngå flere spesialiserte fartøy, som legger rørledninger og installerer utstyr. Fartøyene kan være eid av konstruksjonskontraktøren selv eller leid fra et annet rederi. Det benyttes også spesialfartøy til bunnundersøkelse - grøfting, mudring og bunnpreparering -og steindumping, med noen andre aktører. Det samme gjelder for kabellegging.

Konstruksjonsmarkedet er knyttet til utbygging av felt og er derfor avhengig av investeringer og nye funn.

Lettere vedlikehold, konstruksjonsarbeid og inspeksjon (Inspection, Mainenance, Repair- og omtalt som IMR-tjenester) kan ofte utføres fra mindre fartøyer og krever mindre engineering. Dette medfører at flere aktører har mulighet og levere tjenester i dette segmentet. Noen aktører innen lettere konstruksjon og vedlikehold er redere som og leier ut fartøy til konstruksjonskontraktørene.

Vedlikehold- og repetisjonstjenester under vann utføres bla på undervannsfelt og rørledninger. Til eksempel har Equinor nylig kontrahert fartøyet Seven Viking for fem år for å utføre inspeksjons-, vedlikehold og reparasjonstjenester for Equinors 560 havbunnsbrønner på norsk sokkel. Jf: <https://www.equinor.com/no/news/09may2018-contract-imr-services.html>

Hva gjelder størrelsesforholdene mellom markedene er konstruksjonsmarkedet klart større enn markedet for inspeksjon, reparasjon og lettere vedlikehold, men gruppen har ikke innhentet noen konkrete tall.

## **10.5 Markedet for avslutning og disponering (fjerning av innretninger)**

Oljedirektoratet har nylig bestilt en markedsrapport fra Dr techn. Olav Olsen knyttet til avslutning og disponering. Jf:

<http://www.npd.no/no/Publikasjoner/Rapporter/Markedsrapport-knyttet-til-avslutning-og-disponering/>

Rapporten gir en overordnet beskrivelse av de ulike aktivitetene som inngår i nedstengnings- og disponeringsvirksomheten. Den gir videre en vurdering av leverandørmarkedet, kapasitet og kompetanse for de nærmeste åtte til ti årene.

Mange av de over 500 innretningen på norsk sokkel nærmer seg slutten av sin levetid og skal fjernes i kommende år. I hovedsak har disponeringsarbeidet på norsk sokkel vært fokusert på Ekofisk og friggområdet. Dette er felt som ble startet utbygget på 1970 tallet.

Det fremgår av markedsrapporten kapittel 15 at det forventes at det vil fjernes 20-30 utrangerte innretninger (havbunn og ikke havbunn) i perioden 2017 til 2025. Dette utgjør 240 000 tonn (hovedsakelig stål) som igjen utgjør 17 % av det totale nordsjømarkedet.

Markedsrapporten beskriver i kapittel 14 hvem som er hovedkontraktør.

"Hovedkontraktør er som regel den av leverandørene som står for den kostnadmessig tyngste andelen av oppdraget – ofte eiere og operatører av tungløftfartøyer (HLV) og/eller undervanns konstruksjons-/installasjonsfartøyer (CSV/IMR) og -utstyr, mens underleverandører står for tjenester innen:

- Prosjektering og spesialkompetanse
- Mindre hjelpfartøyer (PSV, AHTS) og lektere
- Diverse spesialutstyr og -tjenester under vann, som undervanns stålcutting, steindumping, grøfting, etc."

Dr. Techn. O. Olsen AS (2018) Avslutning og disponering knyttet til utrangerte innretninger. Rapport utarbeidet på oppdrag fra Oljedirektoratet.

Samme type fartøy og utstyr som blir benyttet under installasjonen blir i stor grad brukt ved fjerning.

## **10.6 Den faktiske utviklingen i bruken av fartøy innen konstruksjon- vedlikehold og inspeksjon**

Undervanns konstruksjonsmarked er knyttet til utbygging av nye felt og infrastruktur til eksisterende felt, og aktiviteten står i sterk sammenheng med investering i nye prosjekter på norsk sokkel. Markedet hadde sine toppår i 2012-2014, men har vært sterkt preget av oljeprisfallet. De to største aktørene på norsk sokkel, Technip og Subsea 7, har i 2016 -2017 hatt et halvert antall fartøysdøgn i forhold til toppårene.

Markedet for lettere vedlikehold, konstruksjonsarbeid og inspeksjon (IMR-tjenester) har også hatt en nedadgående trend som følge av oljeprisfallet. Her er nedgangen noe mindre fordi markedet i større grad er knyttet til installert infrastruktur som krever vedlikehold

Markedet har snudd og det er en positiv utvikling, men foreløpig er det ikke den store økningen i fartøysaktivitet. Det er stor usikkerhet med hensyn til hvordan markedet utvikler seg. Se markedsrapport knyttet til avslutning og disponering s 129 flg.

## **10.7 Konklusjon**

Det er enighet om at det har vært en nedgang i fartøyaktivitet etter 2014.

Gruppen har vurdert om en trenger å innhente et bredere faktisk grunnlag for fartøysaktivitet innen undervanns konstruksjon og vedlikehold, men har vurdert at det ikke er nødvendig.

Det er enighet om de store linjer og gruppen konkluderer med at:

*Fartøysaktiviteten knyttet til konstruksjon- vedlikehold og inspeksjon fikk en betydelig nedgang etter oljeprisfallet i 2014. Markedet har stabilisert seg og en forventer en økning i fartøysaktivitet fremover. Tallene er usikre og særlig usikkert er det å anslå markedet etter 2025.*

## Vedlegg 2.

# 11 Vedlegg: Rapport fra undergruppe som skal beskrive hvordan situasjonen og konsekvensene vil være dersom man gjør arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksfartøy

## 11.1 Bakgrunn

Som ledd i arbeidet med å komme frem til en mer felles virkelighetsforståelse omkring flerbruksfartøy, har den partssammensatte arbeidsgruppen besluttet at det skal nedsettes en undergruppe som skal beskrive hvordan situasjonen vil være på et eller flere fartøy dersom arbeidsmiljøloven (aml) blir gjort gjeldende.

Undergruppen skal bestå av minst 2 representanter fra hver av partene. Partene nominerer selv en leder for undergruppen med ansvar for administrasjon, møteinnkallinger osv.

### Sammensetning

Undergruppen bestod av:

- *Håkon Aasen Bjerkeli*, Industri Energi
- *Roy Erling Furre*, SAFE
- *Terje Hernes Pettersen*, Norsk Sjømannsforbund
- *Øystein Arvid Håland*, Norsk olje og gass, (Øystein Joranger, ett møte)
- *Are Gauslaa*, Norges Rederiforbund, (Pål Tangen, ett møte)

### Mandat

Mandatet til undergruppen skal med utgangspunkt i ett eller flere "case" beskrive hvordan situasjonen og konsekvensene vil være dersom arbeidsmiljøloven blir gjort gjeldende på flerbruksfartøy. Gruppen bør tydeliggjøre ev. avgrensninger i "caset", for eksempel hvilke fartøy som skal inngå og eventuelt hvilket personell dette skal gjelde.

## 11.2 Avgrensning og metodikk

Undergruppen drøftet i to innledende møter hvordan den skulle gripe an oppgaven.

Undergruppen har ikke funnet det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i et bestemt fartøy, men heller beskrive situasjonen og konsekvensene mer generisk. Med hensyn til avgrensning av fartøystyper har arbeidsgruppen lagt til grunn det den som er beskrevet i punkt 1.4.1 i rapporten fra undergruppen som skal beskrive den faktiske utviklingen i bruken av flerbruksfartøy:

*«"Flerbruksfartøy" er ingen definert fagterm som beskriver fartøysaktivitet eller fartøystyper. Begrepet har blitt benyttet som en løselig og mer overordnet beskrivelse av fartøy i den diskusjonen som har pågått mellom partene de siste årene om hvilket regelverk som bør gjelde for fartøy. Denne diskusjonen har som oftest vært knyttet til fartøy som brukes innen konstruksjon, vedlikehold og inspeksjon, og gruppen har derfor valgt å vurdere fartøysbruk innfor disse aktivitetene. Dette vil omfatte flere typer fartøy, men avgrenses mot andre segmenter som forsyningsfartøy (PSV), ankerhåndtering/sleping (ATHT), beredskapsfartøy og seismikkfartøy.*

*Noen fartøy er utrustet slik at de kan utføre oppdrag i flere fartøyssegmenter. Disse fartøyene går under fagtermen "Multi Purpose Vessel " på engelsk. "Multi Purpose Vessel " er en av flere fartøystyper som en ofte vises til når tema "flerbruksfartøy" blir diskutert. Det er kun bruken av disse fartøyene innenfor konstruksjon og vedlikeholdsaktiviteter som inngår i gruppens vurderinger.»*

Undergruppen har valgt å forutsette at arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende for samtlige om bord og for hele skipet, i tillegg til eksisterende regelverk.

Det er allikevel nødvendig å beskrive de enkelte delkapitler i regelverket, samt i hvilken grad de vil ha konsekvenser for deler av eller hele personalgruppen.

I løpet av den tid gruppen har hatt til rådighet har man kun mulighet til å antyde de positive og negative konsekvenser relativt generisk. Ettersom gruppen kom i gang med tekstproduksjon ble det avdekket stor uenighet om konsekvensene og det som er gruppens hovedoppgave; å beskrive konsekvensene av aml på flerbruksfartøy. To uker før hovedgruppens møte 8. nov. ble det tydelig at partene var uenige om både mandatforståelse og metodikk, i større grad enn antatt. En uke før levering av utkast var det ikke ressurser og tid til å samles om et omforent arbeid mht å bringe prosessen på et konstruktivt spor. Det har vært utfordrende for kontinuiteten i arbeidet at ikke de samme personer har deltatt gjennom hele prosessen. Rapporten er derfor delt og inneholder de ulike partenes separate vurderinger som det fremgår.

## 11.3 Merknader fra Industri Energi og SAFE

### Mulige konsekvenser av å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende

Arbeidstakersiden har diskutert overordnede konsekvenser i et bredere perspektiv samt gått i dybden med delkapitler fra arbeidsmiljøloven (AML).

I flere av møtene har partene i arbeidsgruppen sammenlignet de konkrete regelverksbestemmelsene i den maritime lovgivningen med aml. Mange av bestemmelsene er ganske likelydende på flere av de sentrale områdene, men effekten av reguleringen er ulik. Det bakenforliggende regimet med tilsyn, håndheving, kultur og oppfølging vil være avgjørende for hvilke positive endringer som vil følge av å innføre arbeidsmiljøloven. Hverdagen på fartøyene med sosial dumping, lange turer, lange arbeidsøkter og utfordrende HMS problemer, viser hvor stor forskjell det er på arbeidsforholdene mellom flerbruksfartøy og faste innretninger, hvor både Industri Energi og SAFE organiserer på begge områdene. Den følgende drøftingen av hva de ulike bestemmelsene i aml vil bety, er derfor viktig å gjennomgå, for å synliggjøre hvilke positive effekter aml vil medføre for de ulike kapitlene i loven.

### Helhetlig regulering

Dagens reguleringsordninger av petroleumsindustrien, med den utvikling som har vært de siste 25 årene og den forventede utvikling, fremstår ikke som helhetlig. Reguleringsregimet avhenger av om aktiviteten foregår fra innretning eller fartøy og om fartøyet er norsk eller utenlandsk. Avgrensningene er vage og systemet er uoversiktlig og komplisert. Ikke minst for arbeidstakerne.

Oljepriser og behov for kostnadsreduksjon bidrar til å fremtvinge nye løsninger og alternativ bruk av fartøy, både med tanke på eksisterende innretninger og fremtidig planløsninger. Grad av permanens, virksomhetens art og integrasjon i den øvrige virksomhet er ikke entydig.

Gjeldende regelverk er avhengig av om aktiviteten foregår fra flyttbare innretninger eller fartøy. Med omfattende bruk av selvstendige entreprenører og dels sterk integrasjon i den øvrige virksomhet, kan en utstrakt nomadetilstand oppstå blant arbeidstakere fra en arbeidsplass til en annen. Det er svært uheldig at tilnærmet samme arbeid og arbeidstakere er underlagt forskjellig regelverk avhengig av om aktiviteten foregår fra en flyttbar innretning eller fra et fartøy, selv om nærheten til petroleumsaktiviteten er tydelig.

Dagens regelverk medfører at fartøy og innretninger, personell inkludert, underkastes flere forskjellige regelverksregimer. I 1989 medførte regelverket at norskregistrerte fartøy ble underkastet et strengere arbeidsmiljøregime på norsk sokkel enn tilsvarende utenlandske fartøy.

Nå er det enda mer komplekst med type aktivitet, type fartøy/innretning, flaggstat og type personell. I dag foregår installering, produksjonsforbedringsprogrammer og vedlikehold av subsealøsninger nettopp via flerbruksfartøy. Disse er ikke definert i lov- eller forskriftsverk men er skip som driver med aktiviteter opp mot havbunnsbrønner i subseanæringen: brønnstimulering, brønntesting, installering og vedlikehold av subseautstyr, dykking, ROV mv., jfr. Rammeforskriften § 3.

Fokus må være på prosjektpersonellet eller oljearbeiderne om bord. De som ikke er sjøfolk men som har sitt arbeid tilknyttet havbunnsbrønnene. Dette er ansatte hos undervannsentreprenørene og innleid ekspertise fra oljeserviceselskap.

Arbeidet for sikker senfase er helhetlig og starter tidlig – feltplanlegging, organisatoriske forhold, arbeidsmiljø, beredskap, konstruksjonssikkerhet, vedlikeholdstyring, boring og brønnteologi. I dette bildet finner vi fartøyene. Det er ikke tale om fartøy i transitt eller annen skipsfart, men fartøy som på lokasjon inngår i petroleumsrelatert aktivitet. Premissgiverne er operatører og rettighetshavere.

Ved innføring av aml for flerbruksfartøy med denne type nærhet til petroleumsindustrien vil i meget stor grad bidra til en mer helhetlig regulering av petroleumsindustrien. Aml vil knytte hele petroleumsindustrien opp til en felles tilsynsmyndighet, med den nødvendige kompetanse, som ikke er tilfellet i dag uavhengig av flaggstat. De samme argumentene var gjeldende i Bull-utvalgets utredning i 1989 før innføring av aml på flyttbare innretninger.

## Økonomiske konsekvenser

Det er svært vanskelig å vurdere de økonomiske implikasjoner av innføring av aml. Dels fordi det på NOR fartøy vil ha mindre konsekvenser og på FOC større konsekvenser. Dels fordi det er vanskelig å «inntektsfeste» de positive effektene av en helhetlig regulering. Dels fordi det er behov for å se på de forskjellige deler av aml, hva som gir de største utfordringene, hva som krever tilpasninger til nettopp dette området osv. Men det er også problematisk når kostnadsanalyser lagt til grunn, er blitt utført av aktører som utelukkende forholder seg til økonomi og viser liten eller ingen kontakt med den del av petroleumsindustrien det er tale om. Enda mindre kontakt med den skarpe ende hvor risikoen er reell. Eller hva som forstås ved begreper som sikkerhetskultur og den norske modell. Arbeidstakersiden har tett kontakt og mange møter med de som arbeider i den skarpe enden på fartøyene. Det er åpenbart for de at aml vil ha stor betydning for godt arbeidsmiljø og god sikkerhet om bord. Dette vil også påvirke rekruttering og tilgang til nødvendig kompetanse på fartøyene. Ikke alle de positive effektene av innføring av aml vil la seg tallfeste og måle, men vil allikevel ha stor betydning. Eksempelvis forhold som tillit, trygghet, kultur, samspill lar seg ikke tallfeste og måle, men har allikevel stor betydning.

På møtene med arbeidstakerne lokalt, er det åpenbart at de er maktesløse med tanke på å kunne påvirke egne forhold i dagens regime. Savnet av arbeidsmiljølov med tilhørende tilsynsregime er sterkt og tydelig, og hvert enkelt kapittel i aml inneholder bestemmelser som ville hatt stor betydning i sakene de tar opp. Vernetjenestemedstemmelsene i den maritime lovgivningen har ingen positiv effekt. De negative forholdene er blitt forsterket etter kostnadskuttene som kom som følge av oljeprisfallet.

Menon Economics (ME) som, på bestilling av NR og NOG, laget en analyse av «Konsekvenser av å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for fartøy på norsk sokkel», utførte i samme periode en tilsvarende analyse for sammenhengen mellom kostnadskutt og sikkerhet i oljebransjen. Representanter fra Norges største fagmiljøer innen styring av sikkerhet og risiko påpekte metodiske svakheter, manglende forståelse for årsakssammenhenger og rammebetingelser, preg av kunnskapsløshet etc.

Dessverre gjelder det også når de samme forfattere fra ME skal vurdere aml. I svært liten grad evner eller ønsker rapporten å verdsette nytteverdien og de positive effektene som innføring av aml kan gi; krav til saklig oppsigelse, drøftingsrett, beskyttelse mot diskriminering pga. politisk syn, fagorganisering, religion, etnisitet osv., krav til vernetjeneste og ikke minst bestemmelser ved varsling om kritikkverdige forhold. Rapporten behandler nesten utelukkende en estimert utgiftsside.

Metodisk er det problematisk at informantene er part i saken. Rapporten har en noe lemfeldig omgang med tall. Den oppsummerer egne tabeller feil for så å bruke dette videre. Det er svært begrenset mulighet for å lese bakgrunns materialet/bakgrunnstallene annet enn at de kommer fra Rystad og fra bestillerne selv. Det er også verdt å merke seg at NOG på et tidlig tidspunkt kom med påstander om ekstrakostnader på 100 milliarder. Dette står fortsatt udokumentert. Rapporten viser en manglende innsikt i risikoforståelse, risikoteori, praktisk risikostyring og for sikkerhetskultur generelt, som er vesentlig for både forståelse og virkning av den effekt som aml kan gi. Det er en åpenbart manglende bakgrunn for å vurdere den kvalitative konsekvensen av aml generelt og det sikkerhetsmessige spesielt. Om ikke annet så ville det, rent metodisk, vært ryddig å beskrive denne svakheten ved sin egen rapport.

Vurdering og beslutning om en helhetlig regulering av petroleumsindustrien og arbeidsforholdene til oljearbeider på norsk sokkel må gjøres. Da er det meget uheldig at rapporter legges til grunn med så store svakheter i en grunnleggende og helt nødvendig forståelse av hvilke mekanismer som påvirker sikkerhetsnivået i petroleumsindustrien.

## Arbeidsmiljøloven kap. 1 Innledende bestemmelser

Aml formålsparagraf gir noen overordnede føringer for hvordan arbeidsmiljøet skal ivaretas. Disse målsettingene er ikke ivaretatt i dag. Rammeforskriften, RF ivaretar de delene i AML som er unntatt loven, f.eks. arbeidstid. Det er i utgangspunktet ikke noe i RF som ikke kan praktiseres på fartøy i dag. Behovet for unntaksbestemmelser vil være til stede. Hvilke dette måtte være, må fremgå av RF, med en utvidelse av virkeområdet og tilpasset nettopp mht. å også omfatte fartøy av en bestemt type/bestemte aktiviteter.

Konsekvensene, organisatorisk, administrativt og økonomisk, vil variere med de forskjellige delene av AML. Det vil likeledes kunne være forskjeller mellom prosjektpersonell og maritimt personell.

De øvrige bestemmelsene i kap. 1 er relevante for flerbruksfartøy i ulike sammenhenger.

## Arbeidsmiljøloven kap. 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

Kapittel 2 sammen med påseplikten som følger av Petroleumsloven og Rammeforskriften danner et helhetlig rammeverk som slår fast partene sitt ansvarsforhold i en petroleums-sikkerhetssammenheng.

Etter Alexander Kielland ulykken registrerte norske myndigheter at de ikke hadde ett helhetlig regelverk- og tilsynsregime å følge opp ulykken med. Det samme kan skje dersom vi i dag får en storulykke med et fartøy som kun er underlagt flaggstatsreglene. Norske myndigheter vil være nøytralisert og ute av stand til å følge opp katastrofen. Vi må ta lærdom av Alexander Kielland, og sørge for at ikke historien gjentar seg. Ved å fastsette AML og Ptil sitt HMS-regime, vil både myndigheter og rettighetshavere få de nødvendige verktøy til å følge opp alle forhold rund sikkerhet og arbeidsmiljø for flerbruksfartøyene og de som arbeider om bord.

Når det gjelder arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, som det fremgår av AML kap. 2, så vil det ha organisatoriske og administrative konsekvenser i en overgangsperiode. Samtidig er det naturlig å anta at det vil kunne ha kulturelle konsekvenser både for arbeidsgiver og arbeidstakere. Det er til dels store forskjeller i hvordan bedriftskulturer, hierarkisk oppbygning, lojalitet, selvstendighet og ansvar kommer til uttrykk i forskjellige land.



Angivelig vil det være mye å hente ved å innføre nordisk arbeidslivskultur og sikkerhetstenkning for arbeidstakere på fartøy som skal operere som en integrert del av norsk petroleumsindustri. Denne overgangen vil lettest kunne gjøres for prosjektpersonell som i stor grad er direkte involvert i petroleumsaktivitet. Samtidig er det avhengig av hvordan arbeidet er organisert og vil variere fra bedrift til bedrift. Arbeidsgiver har ingen plikter etter det internasjonale regelverket. Det vil endres med AML.

## Arbeidsmiljøloven kap. 2 A. Varsling

Etter AML er det oppstilt en rett til varsling og vern mot gjengjeldelse. Varsling kan også skje til norske myndigheter, men skal skje på forsvarlig måte.

Varsling har en tilsvarende hjemmel i MLC Standard A5.1.5 – Klageadgang. Innføring av aml på dette området vil allikevel medføre en vesentlig forskjell; arbeidstaker vil få en direkte adgang til norske tilsynsmyndigheter uavhengig av funksjon om bord på fartøy, uavhengig av flaggstat og uavhengig av ansettelsesforhold. Det er i dag opp til flaggstaten hvordan det i praksis ivaretas i MLC og konsekvensene av det. Det er i dag en svak forbindelse mellom arbeidstakeren og den respektive flaggstat som har ansvar for tilsyn og oppfølging av regelverket. I praksis er denne redusert til nærmest fraværende da ansvaret er delegert til sertifiseringsselskaper som Lloyds og DNV GL. Et tilsyn som først og fremst retter seg mot tekniske krav og sertifiseringsordningen i seg selv. Flaggstaten fører evt tilsyn med tilsynsutøver. Ved innføring av aml Kap. 2 vil også arbeidstakers sikkerhet i forbindelse med varsling av kritikkverdige og farlige forhold i større grad kunne ivaretas, ikke bare skipets sikkerhet. Dette er et godt eksempel på hvor man kan ha ganske lik lovtekst med ulikt system og struktur, slik at effekten av å innføre aml blir stor og gir en positiv effekt som mangler i dagens maritime regelverks- og tilsynsregime for både NOR, NIS og andre flaggstatsregimer.

## Arbeidsmiljøloven kap. 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

Kapittelet omhandler krav til, og oppfølging, av det systematiske *helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet*. *Tilsvarende krav finnes også i ISM-koden og MLC. På enkelte områder, f.eks. kvalifikasjonskrav, så har maritimt regelverk strengere krav.*

*Kapittel 3 er således ivaretatt i stor grad.* I den grad det kapittelet inneholder momenter som ikke allerede ivaretas pga av flaggstat eller andre reguleringsregimer, vil man kunne oppnå positive konsekvenser mht sikkerhet. Det antas å være stort potensial på dette området, særlig mht at det vil medføre norsk tilsyn og en bedre integrering av tilsynsoppfølging i et helhetlig perspektiv, fremfor et stykkevis og delt tilsynsregime som er tilfellet i petroleumsindustrien i dag. Vil kunne gi noen organisatoriske utfordringer bl.a. relatert til bedriftskulturer, sikkerhetskultur, risikotenkning osv. De utfordringer som forventes vil først og fremst være i en overgangsperiode og for fartøy som ikke allerede ivaretar dette arbeidet.

## Arbeidsmiljøloven kap. 4 Krav til arbeidsmiljøet

Kapitlet omhandler krav til fysisk og psykososial arbeidsmiljø, tilrettelegging og medvirkning.

Første del som omhandler tilrettelegging, medvirkning og psykososiale forhold er i noen grad også å finne i MLC for de flaggstater som er ratifisert. I den grad det ikke allerede finnes, må det forventes positive konsekvenser mht sikkerhet og generell ivaretagelse av arbeidstakerens psykososiale forhold på arbeidsplassen. Også her kan det være stort potensial i et helhetlig

perspektiv. Men vil igjen kunne gi noen organisatoriske utfordringer bl.a. relatert til bedriftskulturer, sikkerhetskultur, risikotenkning osv. Det gjelder allikevel først og fremst i en overgangsperiode og for fartøy som ikke allerede ivaretar dette arbeidet.

Det forholder seg annerledes med krav til det fysiske arbeidsmiljøet. På samme måte som for innretninger på norsk sokkel, som driftes etter et maritimt driftskonsept, ref. RF §3, så vil det ha svært store konsekvenser for eldre fartøy dersom de skal oppfylle kravene som de fremgår av aml. Konsekvensene vil være noe mer moderate for nyere fartøy. Enda mindre konsekvenser for fremtidige fartøy. På den ene siden vil det ekskludere eldre fartøy som ikke oppfyller kravene. På den annen side vil innføring av aml, også med unntak som har vist seg mulig, ref. RF§3, bidra til å heve kravene på dette området for en felles standard på norsk sokkel. En felles standard som nyere fartøy allerede ivaretar.

En løsning som er valgt for W2W regulering er at det stilles krav til operative kriterier som skal ivaretas av operatør/hovedbedrift. Konsekvensen er da ubetydelig. RF §3 viser at det er fullt mulig å legge annet regelverk til grunn for fysisk arbeidsmiljø enn det som fremgår av aml og allikevel ha et norsk tilsynsregime.

Sikkerhetsarbeidet på fartøyene er i større grad individualisert med fokus på fraværsskader og forenkling av sikkerhetsbegrepet. Arbeidstakerne melder om liten/ingen innflytelse på HMS arbeidet på fartøyene. HMS oppleves å kun være på arbeidsgiversiden sine premisser.

Bestemmelsene i dette aml Kap. 4 og tilhørende krav i HMS regelverket, vil være et løft for arbeidstakerne, og vil kunne gi en reell innflytelse på kravene til arbeidsmiljøet.

Det internasjonale regelverket har ikke samme krav til arbeidstakers medvirkning.

Bedriftsdemokratimodellen som kjennetegner norsk arbeidsliv finnes ikke på samme måte internasjonalt. Innføring av aml vil være i tillegg til eksisterende krav og vil således ikke tilsidesette eller redusere allerede eksisterende krav i maritimt regelverk.

## Arbeidsmiljøloven kap. 5 Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.

I kap 5 er det for norsk virksomhet på norsk sokkels vedkommende §§ 5-1 (registrering av skade/sykdom) og 5-2 (melde- og rapporteringsplikt) som er særlig aktuelle.

Kapittelet anses kun å medføre administrative konsekvenser av ubetydelig grad. Aml samt Ptil sine krav og systemer vil gi arbeidstakerne økt innflytelse og medvirkning i hvordan aktørene følger opp sykdom og skade. Med aml vil norske myndigheter få tilgang til informasjon og kontroll med utviklingen i arbeidstakernes helse relatert til arbeid.

## Arbeidsmiljøloven kap. 6 Verneombud og kap. 7 Arbeidsmiljøutvalg

Kapitlene er delvis regulert gjennom MLC, men konvensjonen har ikke samme regler om medvirkning, at verneombud skal være valgt av de ansatte, stansingsrett og mangler de detaljerte reglene i aml om oppgaver og ansvar.

Det vurderes til å være små eller ingen negative utfordringer med innføring av aml på dette punktet, for fartøy som allerede følger MLC. Subsea Seven (SS7) er en av de største aktørene i segmentet på norsk sokkel. HMS leder ved SS7 uttalte til arbeidsgruppen i ASD at det ikke ville være problematisk for dem å følge kravene i aml til verneombud og arbeidsmiljøutvalg. For SS7 vedkommende er tilvarende ordninger stort sett etablert på deres fartøyer. Til og med safety delegates er valgt av mannskapet. Det vil derfor ikke ha annet enn mindre administrative utfordringer i en overgangsperiode. Samtidig vil aml tilføre at verneombudene får rett til å stanse farlig arbeid. En rettighet som står meget sterkt i norsk arbeidsliv. På sikt er

det å forvente at det vil bli økt kvalitet på HMS arbeidet med økt medvirkning og involvering, slik man har erfart fra andre områder der man ser at både produktivitet, trivsel og HMS forbedres.

På fartøy hvor tilsvarende ikke eksisterer vil det være visse organisatoriske endringer. Samtidig vil den potensielle gevinsten være stor for ettersom krav, rettigheter og tilsyn vil være lovhjemlet i større grad enn hva tilfellet er i dag. Det betyr i praksis at også disse øvrige fartøy må følge minste felles krav til verneombud som mange allerede følger. Eks. vil verneombudets rett til å stanse farlig arbeid være reell ettersom det ikke er erstatningsplikt. Samtidig er verneombudet pålagt å følge regelverket hvilket i teorien betyr at verneombud ikke kan sparkes for å gjøre jobben sin.

Fra arbeidstakersiden nevnes det eksempel som tyder på at verneombudsordningen på skip er langt svakere enn på innretninger. Det er eksempel på HSEQ manager fra ledelsen er utpekt som HVO av ledelsen. Med tanke på at innleie er på mellom 50% til 70%, så er det lite trolig at en innleid arbeidstaker går til en manager med sine HMS-bekymringer. Også på dette området vil aml føre til positive endringer og kvalitet på sikt.

Det kan være utfordringer knyttet til oppfølging av AMU, og effektiv bruk av AMU, dersom et fartøy er lengre tid på andre sokler og følger annet regelverk.

Når tilfellet er at tilsvarende ordninger allikevel finnes på SS7 sine fartøy, så viser det at det allikevel er mulig. På norsk sokkel vil derfor aml være en konkret pådriver for at nivået kan heves til en felles standard, ikke senkes til laveste fellesnevner.

Ordningene med prosjekt AMU, KAMU osv. er kjent fra før. Tilsvarende ordninger kan lett tas i bruk og tilpasses virksomhet med fartøy. Ved innføring av aml vil det være samme premissgiver for hele virksomheten; operatøren. Aml vil samtidig medføre at alt mannskap blir en del av samme ordning for arbeidsmiljøarbeidet i et prosjekt, på et felt osv; KAMU. Aml vil tilføre en helhet. En meget vesentlig endring, er at norsk regelverk vil gi AMU beslutningsmyndighet. Dette finner vi ikke igjen i andre land.

Ved å lovhjemle AMU myndighet og ansvarsområde, vil det i større grad sikres at det fungerer etter intensjonen. Denne form for partsarbeid er også helt avgjørende for at bedriften og de ansatte skal kunne forenes om et felles HMS arbeid. For norskregistrerte skip gjelder tilsvarende regler gjennom skipssikkerhetsloven. Tilbakemelding fra arbeidstakerne på skipene om at de har lite og ingen innflytelse på HMS arbeidet, er årsak til at kravet om innføring av aml oppstod. Det er liten tvil om at arbeidstakerne på flerbruksfartøy vil oppleve en gradvis mer og mer positiv effekt av å få innflytelse på HMS arbeidet i virksomhetene dersom det både er en rettighet og en forpliktelse tilknyttet.

## Arbeidsmiljøloven kap. 8 Informasjon og drøfting

Aml kap 8 gjelder informasjon og drøfting av spørsmål av betydning for arbeidstakerne. Kapitlet er helt sentrale medvirkningsbestemmelser i norsk arbeidsliv og danner et viktig fundament i vårt bedriftsdemokrati. En slik kultur kan være utfordrende å anvende for utenlandske skip pga kulturelle faktorer og når fartøy oppholder seg på andre sokler. Utover det forventes kun mindre administrative konsekvenser. Konsekvensene av å lovhjemle disse områdene i aml anses som positive. Arbeidsmiljøloven vil være en positiv pådriver i styrking av partsarbeidet på flerbruksfartøy. Et partsarbeid som den norske modellen hviler på.

## Arbeidsmiljøloven kap. 9 Kontrolltiltak i virksomheten

Aml kap. 9 gjelder kontrolltiltak i virksomheten. Det internasjonale regelverket har i liten utstrekning denne type bestemmelser. Kontrolltiltak og vern om personlig integritet er også sentrale regler i arbeidsmiljøloven og kapittel 9 har gitt bestemmelser som balanserer arbeidsgivers behov for kontroll med arbeidstakernes rett til å ikke få krenket sin personlige integritet. MLC har ikke slike regler i særlig grad slik at fremmede skip på sokkelen mest sannsynlig ikke har regler om det. For norskregistrerte skip gjelder tilsvarende regler gjennom skipsarbeidsloven. Men det fremgår allikevel ikke noe om innhenting av helseopplysninger, medisinske undersøkelser, overvåking. Informasjonsplikten er heller ikke nevnt, bortsett fra drøfting med tillitsvalgt.

## Arbeidsmiljøloven kap. 10 Arbeidstid

Aml kap 10 omhandler arbeidstid. Dette vil måtte reguleres i RF slik som for faste og flyttbare innretninger. Eks finner vi allerede etablerte unntak fra arbeidstid i RF: § 37 Den alminnelige arbeidstiden, § 39 Arbeidsfrie perioder, § 40 Pauser, § 41 Overtid, § 43 Nattarbeid, § 44 Søndagsarbeid. Dersom lignende unntaksordninger gjøres gjeldende vil konsekvensene for fartøyenes aktivitet og de økonomiske konsekvensene reduseres betraktelig. I et HMS perspektiv viser all erfaring og forskning at det vil ha store positive konsekvenser for arbeidstakerne på disse fartøyene. Det er mange eksempel på manglende risikovurderinger knyttet til arbeidstid på skip. Personell fra Filipinene kan stå 6-8 måneder i strekk. På grunn av problemer med å få tak i kompetent arbeidskraft, drives det rovdrift på norsk ROV personell. Aml ville medført bedre risikovurderinger i arbeidsoperasjonene. Avhengig av hvordan forskjellig personal og arbeidsoppgaver er organisert, kan det være enklere å innføre nye arbeidstidsordninger etc. for prosjektpersonell enn for maritimt personell. Skipssikkerhetsloven har helt andre regler om arbeids- og hviletid enn arbeidsmiljøloven. Skipssikkerhetslovgivningen er laget for å ivareta maritimt personell, og mangler struktur for å ivareta prosjektpersonellet.

I etterkant av de nye kontrakts strategier fra blant annet Equinor, meldes det om råere kontrakter som fører til manglende arbeidsplaner og svekket fokus på nattarbeid. Aml vil her medføre positive forbedringer da dette er strengere regulert og vil redusere kjent helserisiko.

## Arbeidsmiljøloven kap. 13 Vern mot diskriminering, kap. 14 Ansettelse mv. og kap.15 Opphør av arbeidsforhold

Kapitlene vil ha mindre administrative utfordringer i en overgangsperiode. For de fartøy og flaggstater hvor arbeidstakernes rettigheter i tilnærmet samme utstrekning er ivaretatt, vil det naturligvis være utfordringer av ubetydelig karakter. Organisering av arbeidsoppgaver, fartøyets aktiviteter og organisering av personell vil kunne ha forskjellige konsekvenser for i hvilken grad det er praktisk mulig å følge opp aml fra myndighetenes side mht om det er maritimt eller prosjektpersonell samt hvor lange perioder fartøyet er på andre sokler.

Det er ingen tvil om at trygge ansettelsesvilkår som et sterkt stillings-, diskriminerings- og oppsigelsesvern vil kunne ha stor betydning mht å våge si fra om kritikkverdige forhold, rapportering, utvikling av sikkerhetskultur osv. Videre er det også helt avgjørende for at verneombudsordningen skal fungere etter intensjonen. Aml vil bidra til den sikkerhet og trygghet som kreves i et ansettelsesforhold, for å arbeidstakerne og de valgte representantene ikke skal risikere egen arbeidsplass ved å kreve reell medvirkning og innflytelse på egen risikoeksponering.

Alle parter er enige om at bruken av bemanningsbyråer er utbredt i bransjen. For at to- og trepartsarbeidet med sikkerhet i en bedrift skal lykkes, er det avhengig av likeverdige parter i bedriftene. Det gjelder like mye i den del av petroleumsindustrien som flerbruksfartøyene er aktive. I det bemanningsbyrå blir hovedregelen, utfordres partsarbeidet lokalt i bedriften. Det er derfor avgjørende at aml i kraft av §14-12 (5) kan bidra til forbud mot innleie fra bemanningsbyrå i denne del av bransjen.

### **Arbeidsmiljøloven kap. 18. Tilsynet med loven**

Petroleumstilsynets aktive oppfølging av loven på faste, flyttbare og flerbruksfartøy vil gi ett helhetlig regime for oppfølging som ikke vi kan klare med dagens fragmenterte flaggstatsregime som minner om tiden før Alexander Kielland katastrofen.

Innføring av aml for flerbruksfartøyene vil medføre at lovteksten ikke lenger blir hvilende tekst, men gi en aktiv oppfølging av kravene i loven, som vil gi ett viktig verktøy i alle parter i næringskjeden.

### **Arbeidsmiljøloven kap. 19. Straff**

Ved å gjøre aml gjeldende vil norske myndigheter kunne følge opp aktørene sin etterlevelse langt bedre enn hva flaggstaten kan gjøre i dagens regime.

## **11.4 Merknader fra Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund**

### **Innledning**

Før undergruppen ble nedsatt dreide debatten seg om at det på utenlandske flerbruksfartøy var lovløse tilstander og fravær av norsk tilsyn med arbeidsforholdene.

Undergruppen fikk som mandat å vurdere konsekvensene av å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende uten nærmere spesifisering av om det gjaldt norske eller utenlandske skip. Norsk Sjømannsforbund/Norsk Sjøoffisersforbund/Det norske maskinistforbunds representant i arbeidsgruppen tok tidlig til orde for å fokusere på utfordringer knyttet til utenlandske fartøy. For norske fartøy er det nemlig en kjensgjerning at skipssikkerhetsloven (SSL) og skipsarbeidsloven (SAL) i det vesentligste er harmonisert med arbeidsmiljøloven, men har samtidig tilpassede løsninger for skipsfart som gir særskilt vern for arbeidstakere. For disse to organisasjonene er det fullstendig uaktuelt å være med på en løsning som skulle innebære at det norske maritime regelverket settes til side og erstattes med arbeidsmiljøloven. Det har dessuten vært bred politisk enighet siden den første sjømannsloven i 1923 om at sjøfart ikke skal reguleres av arbeidsmiljøloven (eller de tidligere arbeidervernlovene) nettopp fordi dette er en bransje som krever særskilte løsninger. Alternativt kunne man tenke seg at både aml og sal/ssl gjaldt. Det ville imidlertid innebære en fullstendig unødvendig dobbeltregulering som ikke kan anbefales fra et lovt teknisk perspektiv. Dessverre har ikke gruppen lyktes om å enes om å fokusere på å gi aml. anvendelse på utenlandske fartøy. Gruppen har heller ikke lyktes å utarbeide et felles innspill.

I debatten om å gjøre aml gjeldende har det vært fremsatt påstander om svakheter ved verneombudsordningen, varslingsrutiner, arbeidstakeres medinnflytelse, bedriftsdemokrati mv. på utenlandske skip. Dette er helt sentrale faktorer for et velfungerende meningsfullt arbeidsliv som kan gjøres gjeldende for utenlandske fartøy ved organisatoriske grep uten vesentlige kostnader. Representanten for Norsk Sjømannsforbund/Norsk Sjøoffisersforbund/Det norske maskinistforbund har i undergruppen fremholdt at man bør fokusere nettopp disse sentrale faktorene og å få til en felles forståelse med arbeidsgiversiden om at slike krav også kan stilles for utenlandske fartøy. Det har dessverre heller ikke lyktes å få enighet i gruppen om dette.

Når konsekvensene av å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksfartøy går det et fundamentalt skille om hvorvidt fartøyet er norskregistrert og dermed underlagt underlagt ssl og sal.

I det følgende gis en kapittelvis gjennomgang av AML og til slutt en oppsummering.

### **Arbeidsmiljøloven Kap. 1 Innledende bestemmelser**

AMLs formålparagraf § 1-1 gir overordnede føringer for hvordan arbeidsmiljøet skal ivaretas og viser bl.a. til å sikre et godt arbeidsmiljø, trygge ansettelsesforhold, likebehandling og medinnflytelse. Internasjonalt har MLC en fortale (preamble) som bl.a. fastslår at et formål med konvensjonen er å sikre anstendige arbeidsbetingelser for sjøfolk. Videre fremhever fortalen at “given the global nature of the shipping industry, seafarers need special protection”. Konvensjonen definerer “sjøfolk” som alle som har sitt arbeid om bord på et skip

og omfatter den maritime delen av besetningen så vel som andre arbeidstakere så som prosjektpersonell. Formålsbestemmelsene i sal og ssl er nesten identisk med aml.

AML kap 1 inneholder også virkeområdebestemmelse hvor «sjøfart og fiske» er unntatt. Videre inneholder den definisjoner av arbeidstaker og arbeidsgiver og fastslår lovens ufravikelighet. Sal inneholder tilsvarende bestemmelser. Videre inneholder aml kap 1 regler om utsendte medarbeidere. Slike finnes i praksis ikke på norsk sokkel. EUs utestasjoningsdirektiv, som amls regler bygger på, omfatter ikke skipsfart og dermed ikke sjøfolk.

### *Vurdering*

Å gi AML kap 1 anvendelse for norske skip vil ikke gi noe bedre vern for arbeidstakere og vil således være unødvendig. Det vil heller ikke medføre noen rettslige endringer om dette ble gjort for utenlandske skip ettersom også det internasjonale regelverket har formålsbestemmelser, samt at formålsbestemmelser i seg selv tjener som fanebestemmelser og tolkingsfaktorer snarere enn rene rettigheter. Dersom amls regler om utsendte medarbeidere hadde blitt gjort gjeldende ville det derimot medført større konsekvenser. Gjennom forskrifter fastsatt i medhold av loven er det bestemt hvilke deler av aml som gjelder for slike medarbeidere. Det er verd å merke seg at hele loven ikke gis anvendelse, bl.a. er sentrale stillingsvernsregler som opphør av ansettelsesforhold ikke omfattet. Hvilke bestemmelser som kan gis anvendelse for utsendte medarbeidere er fastsatt i det reviderte direktivet om utsendte medarbeidere og verstaten har som utgangspunkt ikke adgang til å gi nasjonal lovgivning større gjennomslag enn direktivet gir anvisning på. Det bør undersøkes nærmere om det er rettslig adgang til å gi aml anvendelse for flerbruksfartøy i større grad enn det som følger av utestasjoningsdirektivet.

## Arbeidsmiljøloven Kap. 2 Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter

AML kap 2 omhandler arbeidsgivers plikter, arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere og arbeidstakers rett til medvirkning. Loven fastslår at det som utgangspunkt er arbeidsgiver som skal sørge for at lovens bestemmelser overholdes og gir samtidig en samordnings og påse-plikt når det er andre enn egne ansatte på arbeidsplassen. Norsk arbeidsliv er tuftet på det grunnleggende prinsipp om at arbeidstakers medvirkning. Loven fastslår i § 2-3 at arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Videre at arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten.

Iht. ISM-koden, vedtatt av IMO, har det driftsansvarlige selskapet ansvaret for sikkerhet om bord. Bakgrunnen for denne tilnærmingen er et behov for at den som er ansvarlig for driften av skipet og således har den styrende funksjonen av virksomheten, må være ansvarlig for sikkerheten og ikke en arbeidsgiver som bare supplerer personell om bord. Iht. MLC har det samme driftsansvarlige selskapet ansvar for å sørge for at konvensjonens minimumsbestemmelser om arbeidsrettslige rettigheter oppfylles. Arbeidsgiver har ingen plikter etter det MLC. Dette var et bevisst valg og i tråd med den Internasjonale Transportföderasjonens forfektete syn under forhandlingene i Genève.

I tråd med ISM-koden og MLC har ssl rederiet (den driftsansvarlige) som hovedpliktsubjekt. Dette selskapet har både en påse-plikt og en sørge for-plikt mht. sikkerhet og arbeidsmiljø. Etter sal er det arbeidsgiver som er pliktsubjekt, i likhet med aml. Men, rederiet har en påse-plikt overfor arbeidsgiver og er dessuten solidarisk ansvarlig for å arbeidsgivers plikt til å oppfylle arbeidstakers rettigheter etter loven. Dette for å ivareta Norges internasjonale

forpliktelser etter MLC.

### *Vurdering*

Dersom AML ble gjort gjeldende og arbeidsgiveren dermed skulle erstatte rederiet som hovedpliktssubjekt for ivaretagelse av sikkerheten, ville det innebære et eklatant brudd på internasjonale konvensjoner og et betydelig tilbakesteg i det internasjonale sikkerhetsarbeidet til sjøs. En slik løsning vil ikke være mulig uten at Norge sier opp MLC. Det må også tas i betraktning at det tok IMO mange år å komme til den erkjennelsen, bl.a. etter Scandinavien Star-ulykken, at det er nødvendig å utpeke den som står for driften av fartøyet som ansvarlig for sikkerheten. En overgang til å gi en arbeidsgiver dette ansvaret, som kan være et rent bemanningsforetak uten kunnskap om drift av skip, vil innebære en betydelig svekkelse av sikkerheten.

Det er ikke et vilkår etter SAL at arbeidsgiver er norsk, men for alle praktiske formål er arbeidsgiver norsk. For utenlandske flerbruksfartøy som opererer på norsk sokkel vil arbeidsgiver som hovedregel være et utenlandsk selskap, ofte etablert utenfor EØS. At arbeidsgiver er utenlandsk vil skape store utfordringer for tilsynsmyndighetens mulighet til en effektiv håndhevelse av pålegg. Det får også konsekvenser for adgangen til å anlegge søksmål i Norge ettersom tvistelovens regel er at søksmål kan fremsettes på arbeidsgivers bopel.

Det kan på denne bakgrunn fastslås at å gi AMLs regler om arbeidsgiveransvar anvendelse for utenlandske eller norske skip vil medføre en betydelig svekkelse av arbeidstakernes sikkerhet.

Når det gjelder arbeidstakers medvirkning (AML § 2-3) så har det internasjonale regelverket mindre forpliktende bestemmelser. For norske skip er medvirkningsplikten ivare tatt i bl.a. SSL § 8 (Medvirkningsplikt for skipsføreren og andre som har sitt arbeid om bord). For norskregistrerte skip gir således ikke amls regler om medvirkningsplikt gi noe mer enn hva som følger av SSL. Anvendelse av de nevnte bestemmelser i SSL for utenlandske skip vil gi tilsvarende måloppnåelse som å innføre AML.

## Arbeidsmiljøloven Kap 2A Varsling

Etter AML er det oppstilt en rett til varsling og vern mot gjengjeldelse. Varsling kan også skje til norske myndigheter, men skal skje på forsvarlig måte. Å kunne si fra om kritikkverdige forhold anses i dag som fundamentalt for arbeidslivet og det har også en sikkerhetsmessig side.

Varsling og klage er nedfelt i MLC Standard A5.1.5 – Klageadgang som er detaljerte mht. rettigheter og fremgangsmåter og stiller krav om interne prosedyrer for varsling i rederier som fastsetter at klager skal tas opp på lavest mulig nivå om bord for så kunne bringes inn til rederiet. Etter SAL (§§ 2-6, 2-7 og § 9-7) og ssl (§ 71a) er det tilsvarende regler som AML, hvor det også fremgår at arbeidsgiver skal konsulteres.

### *Vurdering*

Innføring av AML på dette området vil ikke medføre noe nytt for norskregistrerte skip. Men en uheldig side ved å innføre AML er at rederiet, det driftsansvarlige selskap, ikke vil behandle klagen. Dessuten vil ikke de skreddersydde reglene for klage om bord få anvendelse. Dette gir uheldige konsekvenser og vil vanskeliggjøre klage/varsling.



## Arbeidsmiljøloven Kap. 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

For utenlandske skip vil konsekvensene ikke bli vesentlige. De samme negative konsekvensene som beskrevet ovenfor for norske skip vil også gi seg utslag for utenlandske skip. Det vil likevel medføre en vesentlig positiv konsekvens; arbeidstaker vil få en direkte adgang til norske tilsynsmyndigheter uavhengig av funksjon om bord på fartøy, uavhengig av flaggstat og uavhengig av ansettelsesforhold.

Dersom SSL alternativt til AML ble gitt anvendelse for utenlandske fartøy vil det medføre at fordelene man har med et varslingsregelverk tilpasset sjøfart opprettholdes samtidig som det vil bli oppstilt en varslingsadgang til Sjøfartsdirektoratet. Det kan også gis instruks om at direktoratet skal konsultere Ptil i varslingssaker slik at begge tilsyn involveres. En slik løsning kan styrke sikkerheten og medfører ingen økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning verken for rederier eller myndigheter.

Kapittelet omhandler krav til, og oppfølging, av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. I petroleumssektoren har dette vært et krav lenge og de er langt mer detaljert enn det som følger av AML. Et systematisk sikkerhetsarbeid med systemer gjenstand for revisjoner og forbedringer for å forebygge ulykker, er en av hjørnesteinene for et høyt sikkerhetsnivå på norsk sokkel.

Også for skip er det stilt strenge krav til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet. Etter ulykker med bl.a. Herold of Free Enterprise, Exxon Valdes og Scandinavian Star utviklet IMO den såkalte ISM- koden som stiller krav til systematisk sikkerhetsarbeid. Pliktsubjekt for koden er rederier, altså den som har den operasjonelle driften. Rederier skal fastsette og videreutvikle styringssystemer i virksomheten og på det enkelte skip som er gjenstand for jevnlig eksterne uavhengige revisjoner.

For norske skip er ISM-kodens overordnede krav nedfelt i SSL § 7 som slår fast at rederiet skal sørge for å etablere, gjennomføre og videreutvikle et dokumenterbart og verifiserbart sikkerhetsstyringssystem i rederiets organisasjon og på det enkelte skip, for å kartlegge og kontrollere risiko samt sikre etterlevelse av krav fastsatt i eller i medhold av lov eller i sikkerhetsstyringssystemet selv. I § 8 er arbeidstakeres medvirkning nedfelt. Sikkerhetsstyringssystemer er jevnlig gjenstand for eksterne revisjoner. Det systematiske sikkerhetsarbeidet gjennom sikkerhetsstyringssystemer kommer i tillegg til det systematiske sikkerhetsarbeidet i verne- og miljøutvalg, jf. kommentarene til AML kap 6 nedenfor. I tillegg er systematisk sikkerhetsarbeid lagt til grunn i forskrift 1.1.2005 kap. 2. Når det gjelder kvalifikasjonskrav, som også aml kap 3 omhandler, har skipsfartens internasjonale og nasjonale regelverk strengere krav enn det som følger av arbeidsmiljøloven hvor det kreves sertifikat i alle overordnede stillinger og for en rekke underordnede stillinger.

### *Vurdering*

Både gjennom internasjonalt og nasjonalt sjøfartsregelverk er AML kap 3 ivaretatt på tilsvarende måte, endog med strengere krav til kvalifikasjoner enn etter AML. Man vil således ikke oppnå noe høyere sikkerhetsnivå ved å gjøre AML gjeldende.

## Arbeidsmiljøloven kap. 4 Krav til arbeidsmiljøet

Kapitlet omhandler krav til fysisk og psykososial arbeidsmiljø, tilrettelegging og medvirkning. Når det gjelder krav til fysisk arbeidsmiljø så har MLC en del regler om

verneinnretninger mv. Likeledes har EU fastsatt en rekke direktiver på området. Men det sentrale internasjonale regelverket til sjøs er de detaljerte konstruksjons- og utstyrskrav som IMO har fastsatt gjennom bl.a. SOLAS og som er skreddersydd for skip. Disse reglene skiller seg i betydelig grad fra reglene i forskrifter til innretninger gitt i medhold av AML og er i liten grad kompatible.

For norske skip finnes krav til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i SSL §§ 21 og 22 som har et mer overordnet innhold enn arbeidsmiljøloven §§ 4-1 til 4-6. Imidlertid utfylles loven av forskrift 1.1.2005 nr. 8 som i sum gir samme vern som AML. Arbeidstakers medvirkning er fastsatt i den nasjonale sjøfartslovgivningen og bestemmelser om medvirkning finnes bl.a. i SSL § 8, forskriften §§ 1-3, 2-4 og kap. 6.

#### *Vurdering*

Mht. det internasjonale regelverket kan AML kap 4 oppsummeres til at en lovens overordnede regler om sikkerhetsarbeid er ivaretatt. Imidlertid har ikke det internasjonale regelverket samme krav til arbeidstakers medvirkning. Bedriftsdemokratimodellen som kjennetegner norsk arbeidsliv finnes ikke på samme måte internasjonalt.

For norske skip har AML kap 4 tilsvarende regler gjennom de nevnte bestemmelser i SSL og forskrift. Anvendelse av de nevnte bestemmelser i ssl for utenlandske skip vil gi tilsvarende måloppnåelse som å innføre aml. kap 4 gir således ikke noe er enn hva som følger av SSL. Anvendelse av de nevnte bestemmelser i SSL med forskrift om *medinnflytelse* for utenlandske skip vil gi tilsvarende måloppnåelse som å innføre aml.

Den største forskjellen er imidlertid i at konstruksjonskrav for flyttbare innretninger er vesentlig annerledes enn konstruksjonskravene til skip. Her er regelverket ikke bare ulikt, det er også innbyrdes inkompatibelt. Skal skip tilpasses forskriftskravene til aml kreves ombygginger som vil ha betydelige kostnader, hvor det ikke fremstår som opplagt hva man oppnår og om det er forholdsmessighet mellom et så inngripende tiltak som det som søkes oppnådd. Etersom konstruksjonskrav til skip følger av internasjonale konvensjoner Norge har forpliktet seg til, kan disse heller ikke settes til side uten at Norge trekker seg fra SOLAS konvensjonen. En så vidt drastisk beslutning vil igjen medføre at norske skip kan bli nektet anløp til utenlandsk havn.

#### **Arbeidsmiljøloven Kap. 5 Registrerings- og meldeplikt, produsentkrav mv.**

I kap 5 er det for norsk virksomhet på norsk sokkels vedkommende §§ 5-1 (registrering av skade/sykdom) og 5-2 (melde- og rapporteringsplikt) som er særlig aktuelle.

MLC kap 4 og IMOs kode om sjøulykker har regler som i det vesentligste tilsvarer §§ 5-1 og 5-2. I medhold av ssl kap 4 er tilsvarende krav stilt i forskrift 27.6.2008 nr. 774. Det innebærer bl.a. at også etter ssl får myndighetene rapport om personulykker. Dødsulykker er i tillegg pliktig til å bli undersøkt av Statens Havarikommisjon for så vidt gjelder norske skip.

#### *Vurdering*

Det internasjonale og nasjonale regelverket inneholder i det vesentligste det samme som AML kap 5.

## Arbeidsmiljøloven Kap. 6 Verneombud og kap. 7 Arbeidsmiljøutvalg

Kapitlene stiller krav til å ha verneombud, gir regler om verneombudets oppgaver og ansvar, herunder stanse virksomhet, valg av verneombud, og fastsetter tilsvarende regler for verne- og miljøutvalg.

Internasjonalt er tilsvarende regler delvis fastsatt gjennom MLC, men konvensjonen har ikke samme regler om medvirkning, at verneombud skal være valgt av de ansatte, stansingsrett og mangler de detaljerte reglene i aml om oppgaver og ansvar.

For norske skip har SSL mer eller mindre identiske krav som AML gjennom § 28 og forskrift 1.1.2005 nr. 8. I tillegg har den særbestemmelser som tar hensyn til de særskilte forholdene til sjøs. For norske skip er AML § 6-1 oppfylt i forskriften § 5-1 til § 5-5, AML § 6-2 er oppfylt i forskriften § 5-6, AML § 6-3 er oppfylt i forskriften § 5-7, AML 6-4 er ikke relevant, AML § 6-5 er oppfylt i forskriften §§ 5-13 og 5-14. AML § 7-1 er oppfylt i forskriften § 5-8, AML § 7-2 er oppfylt i forskriften § 5-11, AML § 7-3 om lokale utvalg er ikke relevant i denne sammenhengen, § 7-4 er oppfylt i forskriften §§ 5-13 og 5-14. Gjennomgangen viser at arbeidsmiljøloven kap 6 og 7 er lik skipssikkerhetsloven med forskrifter for norske skip.

### *Vurdering*

Ordninger med verneombud og verne- og miljøutvalg basert på bedriftsdemokratimodellen er en av hjørnesteinene i sikkerhetsarbeidet i norsk arbeidsliv. For norske skip finnes tilsvarende regler som i AML, slik at sikkerhetsnivået og medinnflytelsesretten er ivaretatt. Bl.a. velges verneombud blant de ansatte og verneombudet har stansingsrett.

Langt på vei har det internasjonale regelverket regler om verneombud, men det er utilfredsstillende at den norske modellen ikke også gjelder fullt ut for utenlandske fartøy på norsk sokkel. Alternativt til å gi AML kap 6 og 7 anvendelse kan regelverket i SSL med forskrifter gis anvendelse og på den måte innføre krav om bl.a. valg av verneombud, stansingsrett og mer detaljert og helhetlig regulering av verne- og miljøarbeidet. Det vil være visse organisatoriske konsekvenser å gjøre dette gjeldende for utenlandske skip, og det vil trolig også kunne medføre visse kulturelle utfordringer. Men det vil ikke gi noen økonomiske konsekvenser av betydning.

## Arbeidsmiljøloven kap. 8 Informasjon og drøfting

AML kap. 8 gjelder informasjon og drøfting av spørsmål av betydning for arbeidstakerne. Alle spørsmål av vesentlig betydning for arbeidstakerne skal drøftes og informeres om. Kapitlet er et viktig fundament for bedriftsdemokratimodellen i norsk arbeidsliv og setter grenser for arbeidsgivers styringsrett.

Det internasjonale sjøfartsregelverket har i liten grad bestemmelser av tilsvarende karakter som AML kap 8. EU direktiv 2002/14/EF har imidlertid tilsvarende regler som aml. Direktivet gjelder EU registrerte fartøy.

For norske fartøy inneholder SAL kap. 11 tilsvarende bestemmelser som AML kap. 8.

### *Vurdering*

For norskregistrerte skip gir ikke arbeidsmiljølovens kap. 8 noe mer enn hva som følger av SAL. Samme rettigheter er etablert. For EU flaggede fartøy på norsk sokkel er det gjennom

EUs regler stilt tilsvarende krav som AML. Dette gjelder imidlertid ikke for skip flagget utenfor EU. På norsk sokkel er det et ikke ubetydelig innslag av slike fartøy. Det vil kreve visse organisatoriske tilpasninger for ikke-EU flaggede skip å drøfte og informere om vesentlige forhold på arbeidsplassen med de ansatte. Konsekvensene er imidlertid moderate og gir ingen vesentlige økonomiske konsekvenser. Anvendelse av de nevnte bestemmelser i SAL for utenlandske skip vil gi tilsvarende måloppnåelse som å innføre AML.

## Arbeidsmiljøloven kap. 9 Kontrolltiltak i virksomheten

AML kap 9 gjelder kontrolltiltak i virksomheten. Kontrolltiltak og vern om personlig integritet er også sentrale regler i arbeidsmiljøloven og kapittel 9 har gitt bestemmelser som balanserer arbeidsgivers behov for kontroll med arbeidstakernes rett til å ikke få krenket sin personlige integritet.

Det internasjonale sjøfartsregelverket har i liten utstrekning denne type bestemmelser. Regelverket utfylles imidlertid også av EMK, herunder regler om vern om personlig integritet. For norske skip har SAL kap 9 vesentlig likheter med AML, men §§ 9-5 og 9-6 har ingen parallell i SAL.

### *Vurdering*

For norske skip tilsvarende sal i det vesentligste AML kap. 9. De to bestemmelsene som ikke er gjennomført kan eventuelt gjennomføres i SAL uten at det vil medføre særlige konsekvenser. Prinsippene bør her være like.

For utenlandske skip vil det ikke medføre annet enn visse organisatoriske endringer å gi regler om kontrolltiltak anvendelse. Tilsvarende måloppnåelse kan fås ved å gi SAL kap. 9 anvendelse for utenlandske skip.

## Arbeidsmiljøloven kap. 10 Arbeidstid

AML kap 10 omhandler arbeidstid, hviletid, arbeidsordninger, nattarbeid mv. Unntak kan gjøres fra loven, noe som bl.a. er gjort på flyttbare innretninger.

Internasjonalt reguleres arbeids og hviletid gjennom STCW-koden og MLC. Disse regelverket fastslår at flaggstaten kan velge å regulere enten arbeidstid eller hviletid. De fleste land har valgt å regulere hviletid. For norskregistrerte skip har SSL § 23 fastslått en alminnelig arbeidstid på 8 timer, mens det nevnte internasjonale regelverket om hviletid er gjennomført i § 24, som bl.a. fastslår 10 timers hvile per dag. Det internasjonale regelverket har ingen restriksjoner på hvor lenge en arbeidsperiode kan vare før man må ha en friperiode.

### *Vurdering*

Det internasjonale og norske regelverket er i all hovedsak likt mht. arbeids- og hviletid. Forskjellen er primært i tariffavtaler hvor det på utenlandske fartøy på norsk sokkel kan arbeides flere måneder i strekk uten friperioder. På norske offshorefartøy har det vanlig med fire uker på og fire uker fri.

Hovedhensynet mht. regler om arbeids- og hviletid er å motvirke fatigue som igjen kan sette sikkerheten i fare. Det foreligger imidlertid ingen dokumentasjon på at det på fartøy på norsk

sokkel har forekommet ulykke som kan tilskrives fatigue. Det fremstår derfor som uklart hvorvidt innføring av aml vil medføre vesentlige sikkerhetsgevinster. Dersom aml. hadde blitt gjennomført for norske og utenlandske fartøy ville det på den andre side medført en fundamental omlegging av arbeidsordninger som ville medført betydelige konsekvenser.

## Arbeidsmiljøloven kap. 11 Barn og ungdom

Aml kap 11 gir særskilt vern for barn og ungdom.

### *Vurdering*

Kapitlet er lite relevant for aktiviteten på norsk sokkel hvor det ikke er innslag av barn eller ungdom. Både det nasjonale og internasjonale skipsfartsregelverket har som hovedregel en nedre aldersgrense på 18 år.

## Arbeidsmiljøloven kap. 12 Permisjon

AML kap 12 omhandler permisjon, eksempelvis fødselspermisjon, permisjon ved barns sykdom mv. Internasjonalt er det ikke nedfelt regler om permisjon, mens EU til en viss grad har regler om dette som også gjelder for skip. For norske skip er like regler om permisjon som AML kap 12 nedfelt i SAL kap 7.

### *Vurdering*

Permisjonsregler forutsetter langt på vei et fast ansettelsesforhold. Innenfor internasjonal skipsfart er ansettelsesforhold i stor grad basert på midlertidige ansettelser. Dersom det skal være aktuelt å gi permisjonsreglene anvendelse for utenlandske skip må også regler om fast ansettelse gis anvendelse. Som det fremgår av kommentarene til AML kap. 15 nedenfor er det knyttet betydelige utfordringer til dette.

## Arbeidsmiljøloven kap. 13 Diskriminering

AML kap. 13 gir vern mot diskriminering og er utviklet som følge av internasjonale forpliktelser. Kapitlet utfylles av likestillings- og diskrimineringsloven.

MLC har ikke selv regler om diskriminering, men i konvensjonens fortale (preamble) er det vist til at prinsippene som følger av ILOs Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) skal legges til grunn. I tillegg har EU vedtatt et etnisitetsdirektiv og et rammedirektiv mot diskriminering i arbeidslivet.

For norske skip har AML kap. 13 omtrent identisk ordlyd i SAL kap. 10.

### *Vurdering*

Ettersom det norske diskrimineringsvernet både etter AML og SAL i vesentlig grad er basert på internasjonalt regelverk må det legges til grunn at det i liten grad vil være forskjellig verne nivå på utenlandske skip.

## Arbeidsmiljøloven kap. 14 Ansettelse mv.

AML kap. 14 gjelder ansettelsesforhold. Det omhandler bl.a. krav til skriftlig ansettelsesavtale, fast ansettelsesforhold, fortrinnsrett, deltidsarbeid, innleie, utbetaling av lønn og feriepenger og arbeidsreglement. Fast og trygge ansettelsesforhold er en av bærebjelkene i norsk arbeidsliv. De senere år har innleie blitt brukt i stadig større utstrekning og aml setter grenser og vilkår for bruk av innleie.

MLC har enkelte paralleller til kap 14, bl.a. krav til skriftlig ansettelsesavtale og minimumsinnhold i avtalen. De øvrige deler av kapitlet har ikke MLC regler om. I internasjonal skipsfart er midlertidige ansettelsesforhold det mest vanlige. Innleie er også benyttet i stor utstrekning internasjonalt. Innenfor EU gjelder direktiv 1999/70/EC. Direktivet har som hovedregel krav til faste ansettelsesforhold og skal misbruke bruk av gjentatte midlertidige kontrakter. Direktivet er generelt og gjelder også til sjøs.

For norske skip har SAL kap. 3 i det vesentligste de samme bestemmelser som AML kap. 14. SAL har imidlertid ikke regler om innleie pga de særlige forholdene som gjelder i skipsfarten.

Å kreve fast ansettelse for ansatte på utenlandske skip vil medføre betydelige komplikasjoner, ikke minst med tanke på håndheving. Etter aml foretar ikke tilsynsmyndigheten håndhevelse av kravet til fast ansettelse, og det gjør heller ikke Sjøfartsdirektoratet for norske skip. Kravet følges opp av arbeidstakerorganisasjoner. På utenlandske skip er organisasjonsgraden generelt lav og det vil derfor ikke være kontroll med dette, noe som vil underminere innføring av fast ansettelsesforhold. For skip som oppholder seg kortere perioder på norsk sokkel antas det å skape ytterligere utfordringer. Når skipet er utenfor norsk sokkel vil dessuten ikke kravet verken gjelde eller kunne håndheves. Det bør derfor heller arbeides internasjonalt for å etablere krav til fast ansettelse i MLC, snarere enn å innføre dette som et norsk særkrav for utenlandske skip på norsk sokkel. Regler om fortrinnsrett og innleie henger sammen med krav til fast ansettelse og vil ikke være relevant dersom ikke det stilles krav til fast ansettelse. Dersom man vil til livs midlertidige ansettelser til sjøs innenfor EØS bør man få en helhetlig europeisk tilnærming hvor det undersøkes hvorvidt direktiv 1999/70/EF er formelt og reelt implementert i europeisk skipsfart. Mye tyder på at så ikke er tilfelle.

Regler om innleie ble vedtatt ved gjennomføringen av vikarbyrådirektivet i Norge. Dette ble vurdert å ikke ha anvendelse for skipsfart. Som nevnt er utleie brukt i vesentlig grad i skipsfarten. En eventuell innføring av innleieregler for utenlandske skip kan ikke skje uten at det samtidig gjøres for norske skip. Stortinget vedtok i 2013 at sjøfartsregelverket ikke skulle ha regler om innleie, men konstaterte samtidig at utviklingen skulle følges nøye. Dette bør Stortinget også gjøre, det har vært eksempler på de senere år at selskap ikke har noen egne ansatte sjøfolk (etter å ha sagt dem opp), men basert driften helt og holdent på innleid arbeidskraft. Sjømannsorganisasjonene er bekymret for denne utviklingen og uthuling av stillingsvernet som sakene har vært eksempler på og vil følge dette opp rettslig og politisk.

Det vurderes på denne bakgrunn lite aktuelt å gi kap 14 anvendelse for utenlandske skip, i alle fall ikke før det er foretatt en nærmere evaluering av SAL (som skal gjøres etter 5 år, dvs. 2018) og virkningene av at sal ikke har regler om innleie.

## Arbeidsmiljøloven kap. 15 Opphør av arbeidsforhold

AML kap. 15 gjelder opphør av arbeidsforhold og inneholder bl.a. regler om drøftelse før oppsigelse, saklighet ved oppsigelse, suspensjon, avskjed og rett til å stå i stilling. Kapitlet er helt sentralt for stillingsvernet i Norge og må ses i sammenheng med reglene om fast ansettelse og tvistebehandling (kap. 17).

Internasjonalt er det ikke regler om opphør av arbeidsforhold. For norske skip er tilsvarende regler som AML kap. 15 fastsatt i SAL kap. 5. Stillingsvernet er i all hovedsak det samme om man jobber til sjøs eller til lands eller på sokkelen.

### *Vurdering*

Å gjøre gjeldende amls regler om opphør av ansettelsesforhold gir bare mening dersom regler om fast ansettelse også hadde blitt innført. Imidlertid vil det være en stor utfordring at norske domstoler neppe vil være verneting for en tvist knyttet til utenlandsk flerbruksfartøy mellom to utenlandske parter iht. tvisteloven. Arbeidstaker vil således risikere at han eller hun ikke vil kunne få prøvd sakligheten av en oppsigelse for norske domstoler. Ettersom AML ikke vil gjelde når skipet forlater norsk sokkel vil det også være fare for omgåelse av stillingsvernet. Det vurderes derfor som lite aktuelt å gi kap. 15 anvendelse for utenlandske skip.

## Arbeidsmiljøloven kap. 16 Virksomhetsoverdragelse

AML kap 16 gjelder virksomhetsoverdragelse, bl.a. når det foreligger virksomhetsoverdragelse, rettsvirkninger og plikt til informasjon og drøftelse. Det er EUs direktiv om virksomhetsoverdragelse som danner bakgrunnen for de norske reglene.

MLC har ingen regler om virksomhetsoverdragelse. Virksomhetsoverdragelsesdirektivet gjelder også for skipsfart, men da for virksomhet innenfor EØS. For norske skip har skipsarbeidsloven i dag et svakere vern mht. virksomhetsoverdragelse, men et høringsforslag fra departementet ifm. gjennomføringen av direktivet til sjøs, vil bringe SAL på omtrent samme nivå som AML. Lovverket vil da i det vesentligste være likt.

For arbeidstakere ansatt i virksomhet innenfor Europa vil det ikke bringe noe nytt å gjennomføre AML kap 16. På samme måte som for kap. 15 må det antas å være forbundet med store utfordringer om man skulle håndhevet et evt. krav om virksomhetsoverdragelse mellom eksempelvis en virksomhet etablert i Singapore og USA. Det vurderes derfor som lite aktuelt å gi kap. 15 anvendelse for utenlandske skip.

## Arbeidsmiljøloven kap. 17 Tvist om arbeidsforhold

AML kap. 17 omhandler krav til forhandlinger ifm. oppsigelse, ulovlig midlertidig ansettelse mv., søksmålsfrister mv. Kapitlet henger tett sammen med stillingsvernsreglene i kap. 14 og 15 og det vises til kommentarene til disse.

MLC har ingen regler om tvist om arbeidsforhold. For norske skip er tilsvarende regler innført i SAL kap 6.

### *Vurdering*

På samme måte som for kap. 14-16 vurderes det som lite aktuelt å gi kapitlene anvendelse for utenlandske skip.

## Arbeidsmiljøloven kap. 18 Tilsyn

AML kap. 18 gjelder tilsyn. NSF/NSOF/DNMF kan i det vesentligste slutte seg til det som står om tilsyn.

To kommentarer ønskes likevel gis særskilt. For det første er det uheldig at det ikke er fastsatt varslingsrutiner for arbeidstakere på utenlandske skip til norsk tilsynsmyndighet ved kritikkverdige forhold i virksomheten. Dette er en klar svakhet og det bør innføres en varslingsrett til enten Sjøfartsdirektoratet eller Petroleumsstilsynet. Antagelig er Sjøfartsdirektoratet best egnet ettersom tilsynet har spisskompetanse på sjøfartsrelaterte forhold, eksempelvis kritikk rundt sikkerheten. Direktoratet har også et samarbeid med andre flaggstater. Videre kan direktoratet pålegges å samarbeide med Ptil om varslings saker.

For det andre er det uheldig at forskrift om skipsarbeidslovens virkeområde unntar prosjektpersonell fra tilsyn. Slikt personell har ellers samme vern som øvrige om bord, og det kan vanskelig ses på som en stor utfordring om disse også ble underlagt tilsyn. At rederiet ofte ikke har arbeidsgiveransvar for prosjektpersonell er ikke et tungtveiende argument ettersom rederiet har påse-plikt etter skipsarbeidsloven for disse og både påse og sørge for-plikt for alt personell etter skipssikkerhetsloven.

## Bestemmelser som finnes i SAL/SSL og som ikke har sin parallell i AML

SAL har en rekke bestemmelser som gir bedre rettigheter for arbeidstakere til sjøs enn hva som følger av AML. Som eksempel kan nevnes full lønn under sykdom, hvor grensen på 6 G ikke får anvendelse.

Videre har SAL følgende bestemmelser som ikke har sin parallell i AML:

§ 2-4. Rederiets alminnelige plikter og ansvar mv. (stiller rederiet solidarisk ansvarlig for arbeidsgivers mislighold av økonomiske forpliktelser)

§ 2-5. Arbeidstakerens krav mot rederiet

§ 3-9. Bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet

§ 4-5. Lønn ved skipsforlis

§ 4-6. Rett til fri hjemreise

§ 4-7. Rederiets garantiplikt

§ 4-8. Rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter

§ 6-4. Tvister i Norge om arbeidsforhold

§ 6-5. Tvister i utlandet om arbeidsforhold § 8-1. Omsorgsplikt ved sykdom og skade

§ 8-2. Omsorgsplikt ved dødsfall og begravelse

§ 8-3. Omkostningsdekning

§ 8-4. Erstatning for eiendeler

§ 8-5. Eiendeler som etterlates om bord

§ 9-2. Rett til å ta med eiendeler om bord

§ 9-3. Skipsførerens plikter ved alvorlige straffbare handlinger om bord

§ 9-4. Rett til å gå i land i fritiden

§ 9-5. Rett til å fratre

§ 9-6. Bestemmelser som skal være tilgjengelige

Dersom AML skulle erstatte SAL vil dette med andre ord medføre en betydelig svekkelse av rettigheter for de som har sitt arbeid på skip. Videre er det slik at de fleste av de nevnte



bestemmelser gjennomfører MLC. En oppheving av disse vil medføre at Norge må trekke sin ratifikasjon fra MLC. Som nevnt i kommentarene til AML kap. 3 vil en eventuell gjennomføring av slike regler og opphevelse av SSL innebære at Norge også må fratres SOLAS konvensjonen. I sum vil dette stille Norge i en umulig situasjon internasjonalt.

## Oppsummering

Gjennomgangen av AML sammenholdt med det internasjonale og nasjonale regelverket til sjøs viser etter NSF/NSOF/DNMF sitt syn at mange av arbeidsmiljølovens bestemmelser allerede er ivaretatt for utenlandske skip gjennom det internasjonale regelverket. Imidlertid er det viktige rettigheter og forhold ved den norske modellen som kan og bør gjøres gjeldende for utenlandske skip uten at det vil medføre konsekvenser av særlig betydning. Dette gjelder:

- 1) Innføring av krav til valg av verneombud blant de ansatte hvor verneombudet har stansingsrett.
- 2) Innføring av bestemmelser om medinnflytelse på arbeidsplassen
- 3) Innføring av krav til forholdsmessighet ved kontrolltiltak og drøftelsesplikt ved kontrolltiltak
- 4) Innføring av varslingsrett til norsk tilsynsmyndighet

For norske skip bør det foretas en forskriftsendring som gir tilsyn også med prosjektpersonell.

Disse fem tiltakene vil etter NSF/NSOF/DNMF sitt syn i vesentlig grad styrke rettighetene for de som har sitt arbeid om bord, bidra til at norsk bedriftsdemokrati også får anvendelse på utenlandske skip, bidra til at alle som jobber på norsk sokkel uavhengig av om det er på skip eller innretning, underlegges tilsyn. I tillegg kan det oppnås et økt sikkerhetsnivå. Innføring av disse kravene vil ikke stride mot internasjonale konvensjoner vedtatt av IMO eller ILO.

De nevnte bestemmelsene ovenfor har videre like og endog mer skreddersydde bestemmelser i SSL/SAL. Et alternativ til å gjøre AML gjeldende vil derfor være å gjøre de aktuelle bestemmelser i disse lovene gjeldende.

For NSF/NSOF/DNMF er det videre uakseptabelt om aml fullt ut skulle bli gjort gjeldende for norske skip. Dette vil på noen områder isolert sett føre til en styrkelse av rettigheter. Men vil på andre områder føre til en svekkelse av rettigheter. Tar man videre i betraktning at konsekvensen av å gjøre AML gjeldende på bekostning av SSL/SAL er at Norge må fratres de globale konvensjonene om sikkerhet og arbeidsrettslige rettigheter, plasserer det Norge, de som jobber om bord og norske rederier i en isolert situasjon internasjonalt. Det er en høy risiko for at skip blir tilbakeholdt og sjøfolk sendt hjem. En slik politikk kan derfor ikke støttes av NSF/NSOF/DNMF.

## Vedlegg 1: Eksempel på ordninger i AML og MLC

Eksempler (ikke uttømmende liste) på ordninger i arbeidsmiljøloven som er vist til i debatten med helt eller delvis korresponderende regulering i MLC er gitt i tabellen nedenfor:

|  |  |
|--|--|
| Varslingsrett, krav til prosedyrer/rutiner og gjengjeldelsesvern | Varslingsrett, krav til prosedyrer/rutiner og gjengjeldelsesvern |
|--|--|

| <b>AML kap 2A Varsling (Unntak for utsendt arbeidstaker)</b>   | <b>MLC Standard A5.1.5 – Klageadgang</b>   |
|--|--|
| <p>Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten</p>   | <p>Sjøfolk har rett til å klage over ethvert forhold som angivelig utgjør et brudd på konvensjonen</p>   |
| <p>Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter</p> | <p>Rett til å klage direkte til skipsføreren, og, dersom en finner det nødvendig, til passende eksterne myndigheter.</p> <p>Rett for sjømannen til å være ledsaget eller representert under klagebehandlingen</p>  |
| <p>Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler på forsvarlig måte i samsvar med regelverket er forbudt</p>  | <p>Garantier mot at sjømenn kan bli utsatt for trakassering eller negative tiltak for å ha inngitt klage som ikke åpenbart er grunnløst eller ondsinnet fremsatt</p>   |
| <p>Arbeidsgiver må utarbeide rutiner for varsling i virksomheter med mer enn 5 ansatte. Rutinene skal være lett tilgjengelige for arbeidstakerne</p>   | <p>Alle sjøfolk skal gis et eksemplar av prosedyren for klage om bord som skal inneholde kontaktinformasjon om den kompetente myndighet i flaggstaten, eller i landet der arbeidstaker er bosatt dersom det er et annet, samt navnet på en person eller personer om bord på skipet som på fortrolig grunnlag kan gi sjøfolk nøytrale råd angående klagen og for øvrig bistå dem i å gjøre bruk av den klageadgangen de har om bord på skipet</p> |
|  | <p>NB: I norske farvann kan arbeidstaker på utenlandske skip varsle/ende bekymringsmeldinger til Sjøfartsdirektoratet etter havnestatskontrollforskriften</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Systematisk HMS-arbeid og vernetjeneste</p> <p><b>AML kap 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet</b></p> <p>Krav til systematisk HMS-arbeid og internkontroll</p> <p><b>Jf. også rammeforskriften § 17</b></p> <p>Den ansvarlige skal etablere, følge opp og videreutvikle et styringssystem for å sikre etterlevelse av krav som er gitt i helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen</p> | <p>Systematisk HMS-arbeid og vernetjeneste</p> <p><b>MLC Standard A4.3 - Vern om helse og sikkerhet, forebygging av ulykker</b></p> <p>Flaggstatens regler skal legge til rette for kontinuerlig forbedring av sikkerhet og helse på arbeidsplassen og for å tilby et trygt arbeidsmiljø</p> <p><b>Jf. også ISM-koden</b></p> <p>Alle selskaper skal utvikle, gjennomføre og vedlikeholde et sikkerhetsstyringssystem</p> |
| <p><b>AML kap 6 Verneombud og 7 arbeidsmiljøutvalg</b></p> <p>Ved hver virksomhet som går inn under loven skal det velges verneombud</p> <p>AMU skal opprettes i virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere eller 20 hvor en av partene krever det</p>  | <p><b>MLC Standard A4.3 – Vern om helse og sikkerhet, forebygging av ulykker</b></p> <p>Alle skip skal ha verneombud</p> <p>Verneutvalg skal nedsettes om bord på skip med fem sjøfolk eller flere</p>  |
| <p>Helsetjeneste</p>  | <p>Helsetjeneste</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Rammeforskriften § 16</b></p> <p>Den ansvarlige skal sikre en forsvarlig helsetjeneste for alle</p> <p>Helsetjenesten skal ivareta forebyggende arbeid og yte kurative helsetjenester</p> <p><b>Aktivitetsforskriften § 8</b></p> <p>Det skal til enhver tid være det nødvendige antallet sykepleiere på innretningen til å ivareta helsetjenestens oppgaver på en forsvarlig måte</p> | <p><b>MLC Standard A4.1 – Medisinsk behandling om bord og i land</b></p> <p>Sjøfolk skal uten kostnad være dekket av helseverntiltak og ha tilgang til omgående og tilstrekkelig medisinsk behandling om bord</p> <p>Ikke begrenset til behandling av syke eller skadde, men omfatter tiltak av forebyggende art</p> <p>Skip med 100 personer og for øvrig de som flaggstaten bestemmer skal ha lege ombord</p> |
|--|---|

## 11.5 Merknader fra Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund

### Forståelsen av oppdraget

Undergruppen har som mandat å beskrive hvordan situasjonen og konsekvensene vil være dersom arbeidsmiljøloven blir gjort gjeldende på flerbruksfartøy. For arbeidsgiversiden er det tre spørsmål som naturlig inngår i en slik analyse:

- Hva er problemet og hva ønsker man å oppnå?
- Hvordan vil arbeidsmiljøloven bidra til å løse dette problemet?
- Hvilke konsekvenser vil en innføring av arbeidsmiljøloven ha?

Disse tre spørsmålene redegjøres det for nedenfor. Videre knyttes det kommentarer til arbeidstakersidens fremstilling, utredningsinstruksens krav om vurdering av alternative tiltak kommenteres, før det til slutt redegjøres nærmere for tilsynsregime for sjøfarten.

## Hva er problemet og hva ønsker man å oppnå?

I kravet fra fagforeningene om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksfartøy beskrives «problemet» med det arbeidsgiversiden opplever som noe generelle og overordnede påstander som "manglende tilsyn", "hull i regelverk", samt at arbeidstakerne "går inn og ut av regelverk" og "inn og ut av tilsyn".

Arbeidsgiversiden ønsker å bidra til en faktabasert debatt. Når konsekvensene av å innføre arbeidsmiljøloven skal analyseres er det derfor nødvendig å starte ut med en redegjørelse for noen faktiske og rettslige utgangspunkter for hva som gjelder i dag.

Flerbruksfartøy er skip som i all hovedsak henvender seg til et globalt marked. De opererer internasjonalt og på tvers av ulike maritime soner. I internasjonal skipsfart er derfor systemet at regelverket følger skipet, og at regelverksutviklingen skjer internasjonalt.

For de skip og personellgrupper rapporten omhandler gjelder det et omfattende internasjonalt, maritimt regelverk. De to mest sentrale instrumentene i denne sammenhengen er konvensjonen om sjøfolks arbeids- og levevilkår (MLC) og konvensjonen om sikkerhet for menneskeliv til sjøs (SOLAS).

Disse to konvensjonene er i norsk skipsfartslovgivning inkorporert i skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven, som tematisk sett dekker de fleste områder i arbeidsmiljøloven, samtidig som de er tilpasset de særlige forhold og hensyn som gjelder på skip. Disse lovene gjelder for norske skip uansett hvor i verden de befinner seg.

Skippsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven har en rekke bestemmelser som ikke finnes i arbeidsmiljøloven og som ivaretar de særskilte forholdene som gjelder til sjøs. Eksempelvis har lovens kapittel 4, 8 og 9 (regler om lønn, rederiets omsorgsplikter og særskilte regler om skipstjenesten) få paralleller i arbeidsmiljøloven.

Skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven bygger på folkerettslig bindende konvensjoner som Norge er forpliktet til å følge. Lovene vil ikke kunne overstyres av avvikende reguleringer i arbeidsmiljøloven, se nærmere om dette nedenfor under pkt. 7.3

Skipssikkerhetsloven gjelder for både norske og utenlandske skip i territorialfarvannet, den norske økonomiske sone og på kontinentalsokkelen, med de begrensninger som følger av folkeretten.

Skippsarbeidsloven gjelder for arbeidstakere som jobber på norskregistrerte skip, hvor tariffavtaler og ansettelseskontrakter gjennomgående viser til denne. Ikke-nordiske sjøfolk på NIS skip er i tråd med NIS-loven normalt ikke fast ansatt, men det er vanlig at disse tilbys tjeneste i rederiet etter endt friperiode selv om de ikke har krav på det.

Arbeidstakere som ikke er omfattet av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven vil være omfattet av MLC og SOLAS som hver enkelt flaggstat er forpliktet til å implementere. Etter havnestatskontrollforskriften er MLC og SOLAS også gjort gjeldende som norsk rett for utenlandske skip i norske farvann.

MLC har blant annet regler om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, og regler om klageadgang. Klagereglene ivaretar det vi kaller varsling, rettigheter som har vært hevdet å være fraværende i maritimt regelverk. Enhver som arbeider om bord på utenlandske skip som anløper norsk havn kan melde inn bekymringsmeldinger til Sjøfartsdirektoratet i medhold av havnestatskontrollforskriften § 22. En helhetlig beskrivelse av tilsynsordningene følger i punkt 7.6 nedenfor.

Det har vært hevdet at prosjektpersonell har et svakere vern enn sjøfolk. Dette er ikke riktig, da maritimt regelverk gjennomgående retter seg mot alle som har sitt arbeid om bord på skip.

SOLAS har regler om sikkerhet på skipene og gir vern for alle de ombordværende. SOLAS er inkorporert gjennom skipssikkerhetsloven, som på mange områder overlapper med arbeidsmiljøloven.

Konvensjonen om sjøfolks arbeids- og levevilkår (MLC) skiller ikke mellom ulike personellgrupper, men omfatter enhver som har sitt arbeid om bord. ILO har vedtatt en resolusjon som skal sikre lik ("uniform") praktisering av konvensjonens rettigheter og plikter. Resolusjonen sikrer at personell det er knyttet tvil til enten er omfattet av konvensjonen eller omfattet av annet regelverk som gir vern på minst samme nivå.

Skipsarbeidsloven omfatter alle som har sitt arbeid om bord, også personell som utfører arbeid som etter sin karakter ikke utgjør en del av skipets ordinære drift, herunder såkalt prosjektpersonell på flerbruksfartøy. Loven skiller ikke på personellkategorier hva gjelder de materielle krav til sikkerhet og arbeidsmiljø. De materielle kravene gjelder fullt ut også for prosjektpersonell.

### Hvordan vil arbeidsmiljøloven bidra til å løse dette problemet?

Som nevnt gjelder skipssikkerhetsloven for både norske og utenlandske skip i territorialfarvannet, den norske økonomiske sone og på kontinentalsokkelen, med de begrensninger som følger av folkeretten. De samme folkerettslige forpliktelsene vil gjelde om man gjør arbeidsmiljøloven gjeldende. Selv om arbeidsmiljøloven skulle bli gjort gjeldende, så vil den også av andre årsaker ha begrenset praktisk betydning for utenlandske arbeidstakere som er med utenlandske skip inn på norsk sokkel for å gjøre enkeltoperasjoner. For disse vil som regel arbeidsforholdet ha sterkere tilknytning til et annet lands rett, og arbeidsavtalene inneholder gjerne også en lovvalgsklausul.

Når utenlandske virksomheter for et begrenset tidsrom sender arbeidstakere til et annet land enn de vanligvis arbeider i som ledd i en tjenesteytelse, faller arbeidstakerne under regelverket for utsendte arbeidstakere i arbeidsmiljøloven § 1-7 med tilhørende forskrift. Dette vil i dag være situasjonen for en betydelig andel av arbeidstakerne i konstruksjonssegmentet. Arbeidsgiversiden oppfatter at det er denne gruppen arbeidstakersiden mener har utilstrekkelige rettigheter i dag. Hvilke bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gjelder og ikke gjelder for slike utsendte arbeidstakere følger av forskriften § 3, og oppsummeres i følgende tabell:

| <b>GJELDER UTSENDTE</b>                         | <b>GJELDER <u>IKKE</u> UTSENDTE</b>                        |
|---|--|
|   | Kapittel 1 (innledende bestemmelser)                       |
|   | Kapittel 2 (partenes plikter)                              |
|   | <b>Kapittel 2A (varsling)</b>                              |
| § 3-1 - § 3-2 (systematisk HMS)                 | § 3-3 – § 3-4 ( <b>bedriftshelsetjeneste</b> og aktivitet) |
| § 3-5 (arbeidsgivers opplæring)                 |  |
| § 4-1 – § 4-5 (generelle krav til arbeidsmiljø) | § 4-6 (tilrettelegging redusert arbeidsevne)               |

|   |  |
|---|--|
| § 5-1 – § 5-2 (skaderegistrering og meldeplikt) | § 5-3 – § 5-5 (legers meldeplikt, produsentkrav)   |
| § 6-1 – § 6-3 (verneombud og stansingsrett)     | § 6-4 (lokale/regionale verneombud)                |
| § 6-5 (utgifter til opplæring mv)               |  |
|   | <b>Kapittel 7 Arbeidsmiljøutvalg</b>               |
|   | <b>Kapittel 8 Informasjon og drøfting</b>          |
|   | <b>Kapittel 9 Kontrolltiltak i virksomheten</b>    |
| Kapittel 10 Arbeidstid                          |  |
| Kapittel 11 Arbeid av barn og unge              |  |
| § 12-1 – § 12-9 (foreldrerelaterte permisjoner) | § 12-10 – § 12-15 (andre permisjoner)              |
| <b>Kapittel 13 Vern mot diskriminering</b>      |  |
| § 14-5 – § 14-6 (skriftlighet, avtalekrav)      | § 14-1 – § 14-4 (ledige stillinger, fortrinnsrett) |
| § 14-8 (endringer i arbeidsforholdet)           | § 14-7 (utenlandsstasjonering)                     |
| <b>§ 14-12 § 14-14 (innleie)</b>                | <b>§ 14-9 – 14-11 (midlertidig ansettelse)</b>     |
| § 14-15 femte ledd (lønnsslipp)                 | § 14-15 (utbetaling av lønn)                       |
|   | § 14-16 – § 14-20 (arbeidsreglementer)             |
|   | Kapittel 14A Konkurransbegrensende avtaler         |
|   | <b>§ 15-1 – § 15-8 (Stillingsvernsregler)</b>      |
| § 15-9 (oppsigelsesvern ved svangerskap)        | § 15-10 – 15-17 (Stillingsvernsregler)             |
|   | Kapittel 16 Virksomhetsoverdragelse                |
|   | Kapittel 17 Tvister om arbeidsforhold              |
|   | Kapittel 18 Tilsyn med loven                       |
|   | Kapittel 20 Avsluttende bestemmelser               |

I undergruppens arbeid har arbeidstakersiden vist til mangler ved bedriftsdemokrati, vernetjeneste, varsling og kontraktsvern. Som oversikten over viser, vil imidlertid utenlandske arbeidstakere som følger med flerbruksfartøy på tidsbegrensede oppdrag på sokkelen uansett ikke være omfattet av reglene om varsling, bedriftshelsetjeneste, arbeidsmiljøutvalg, informasjon og drøfting, kontrolltiltak, fast ansettelse eller oppsigelsesvern – selv om arbeidsmiljøloven skulle bli gjort gjeldende for flerbruksfartøy.

Utsendte arbeidstakere vil derimot ha klageadgang, arbeidsmiljøutvalg og være sikret helsemessig oppfølging i medhold av gjeldende regulering i SOLAS, MLC og flaggstatsregelverk. En ikke-uttømmende liste over ordninger i arbeidsmiljøloven som også finnes i SOLAS eller MLC er listet i vedlegg 1.

Som det fremgår over, kan ikke arbeidsgiversiden se hvordan arbeidsmiljøloven vil imøtekomme arbeidstakersidens anførsler knyttet til manglende kontraktsvern for arbeidstakere på flerbruksfartøy.

## Ulike typer konsekvenser

### *Konsekvenser for norsk handels- og utenrikspolitikk*

Det har hittil vært konsensus om å arbeide for et sterkt flaggstatsprinsipp under skiftende regjeringers bestrebelser for størst mulig markedsadgang for norsktilknyttet skipsfart. Når Bull-utvalgets forslag om å utvide arbeidsmiljølovens anvendelse for flerbrukskip ikke ble fulgt opp av departementet i 1992, var det på bakgrunn av uttalelser fra bl.a.

Utenriksdepartementet og Sjøfartsdirektoratet som påpekte at forslaget stred mot Norges posisjoner i internasjonalt og bilateralt samarbeid. Norge har som en liten og åpen økonomi svært avhengig av handel og åpne markeder og tilsvarende sårbar for proteksjonisme. Å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for utenlandske skip ville representere en kursendring for norsk skipsfarts- og utenrikspolitikk, og vanskeliggjøre det internasjonale engasjementet mot proteksjonisme.

### *Tekniske og organisatoriske konsekvenser*

Skip som driver ulike støttetjenester for offshore petroleumsindustri opererer i et globalt marked. De beveger seg hyppig på tvers av ulike maritime soner og mellom kontinentalsokler (som er internasjonalt farvann). Som Petroleumsstilsynet skriver på side 27 i sin rapport om flerbruksfartøy kan oppdragenes lengde på norsk kontinentalsokkel variere sterkt, helt ned til få dager eller noen uker. Av operasjonelle og praktiske grunner er det derfor viktig at sjøfarten reguleres av internasjonalt regelverk slik dette er utviklet over tid og som nasjonalstatene er folkerettslig bundet av. Særkrav basert på geografi er uheldige fordi de hindrer mobiliteten og kontinuiteten i operasjonene.

Dersom skipene skal måtte følge innretningsforskriftens tekniske krav til bygging og utrustning vil det kreve store modifikasjoner på eksisterende skip, eventuelt at det bygges egne skip for å betjene det norske markedet.

Skipenes utforming, design og konstruksjon er i dag bestemt av en kombinasjon av konvensjons- og klasseregler. Det er viktig å ha med seg at rederiene ikke spesifiserer skipene etter bestemte flaggstatskrav da de har behov for fleksibilitet til å kunne registrere og eventuelt omregistrere skipene etter parametere som kvalitet og service, ønsker fra kunder, kommersielle hensyn mv. Registreringsland er ofte ikke bestemt på det tidspunkt et skip kontraheres. Dette innebærer at skipsdesign og -utrustning i stor utstrekning er standardisert og basert på klassekrav fastsatt eksempelvis av DNV GL.

Flerbruksfartøy brukes i økende grad innenfor andre industrielle aktiviteter, som havvind, akvakultur etc. Vi ser det som uheldig dersom krav i petroleumsvirksomheten skulle føre til forskjellig regulering innad i Norge. Om det er snakk om å utføre oppdrag innenfor vindkraft eller knyttet til en olje- og gassinntallasjon så bør krav til fartøyene være de samme og basere seg på hva Norge som flaggstat og skipsfartsmyndighet også fronter i internasjonale fora, som påpekt av Sjøfartsdirektoratet i høringen av endringer i HMS-regelverket høsten 2018.



Utfordringene med forskjellige regelsett for forskjellige næringer på norsk sokkel kan illustreres med følgende eksempel:

Tungløftfartøyet Saipem 7000 utførte flere løfteoperasjoner i Norge i 2017. Da løftet man på plass flere store moduler på sokkelen, og man løftet på plass Hywind vindmøller på Stord. Fartøyet vekslet mellom oppgaver innen vindkraft og petroleum, brukte en betydelig del av tiden til klargjøring ved land. Fartøyet var kun korte perioder innenfor 500-metersonen, da selve løfteoperasjonene går meget raskt. Fartøyet forlot så Norge for å utføre oppdrag på andre lands kontinentalsokler.

### *Sikkerhetsmessige konsekvenser*

Det er vanskelig å vurdere konsekvenser for sikkerheten av å gjøre arbeidsmiljøloven fullt ut gjeldende for flerbruksfartøyene. Selskapene har i dag gode sikkerhetsresultater, som på flere områder fremstår enda bedre enn på petroleumsinnretningene som er omfattet av RNNP, eksempelvis innenfor personskader. Det er fra enkelte hevdet at det forekommer underrapportering av hendelser. Slik underrapportering kan ikke utelukkes men vil alltid være en risiko uavhengig av hvilket regelverk som gjelder. Påstander om underrapportering fra arbeidstakersiden fremføres også for innretninger hvor arbeidsmiljøloven gjelder.

Dersom arbeidsmiljøloven skulle bli gjort gjeldende for fartøyene når de driver petroleumsrelaterte konstruksjons- eller vedlikeholdsaktiviteter på norsk kontinentalsokkel vil det måtte gjøres store driftstilpasninger hver gang skipene påbegynner og avslutter slike operasjoner på norsk kontinentalsokkel. De særlige arbeidstidsbestemmelsene i rammeforskriften vil også måtte medføre større tilpasninger i arbeidsmønsteret og bemanningen på skipene for den perioden skipet opererer under arbeidsmiljøloven. Dette innebærer at man vil måtte sende ut ekstrapersonell som ikke følger skipet i sin alminnelige operasjon. Det er tvilsomt om man vil oppnå noen sikkerhetsmessig gevinst gjennom en slik "regelverkshopping" og langt mer sannsynlig at den vil kunne redusere sikkerheten som konsekvens av at man må bryte opp det arbeids- og operasjonsmønster som skipet ellers følger. I de fleste tilfellene kreves lang opplæring av mannskapet for å kunne utføre oppgavene på en sikker og effektiv måte. Ved å måtte ta om bord arbeidere som ikke har fått nødvendig opplæring, vil sikkerheten bli dårligere.

### *Økonomiske og markedsmessige konsekvenser*

Skip er designet og bygget etter andre regler og standarder enn de som arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter viser til. Dersom de skal omfattes av arbeidsmiljøloven med tilhørende HMS-forskrifter vil de ikke tilfredsstillende disse reglene. Norsk sokkel vil da i utgangspunktet falle utenfor skipenes marked, og det må i tilfelle etableres et eget norsk marked. Dette vil dramatisk påvirke tilgangen på maritime tjenester og viljen til å satse på norsk sokkel. Markedsbarrierer og innlåsingeffekter vil øke kostnadene dramatisk, og føre til redusert aktivitet ved at færre utbygginger vil være lønnsomme.

En slik utvikling vil være svært kontraproduktiv i relasjon til den innsats som for øvrig legges ned i industrien for å redusere kostnader og gjøre norsk sokkel mer konkurransedyktig. Arbeidsmiljølovens særskilte arbeidstidsregler vil også fremtvinge andre arbeidstidsordninger enn de som benyttes globalt. Dette vil ikke bare være kostnadsdrivende, men innebære at man kan måtte endre bemanningsoppsett for enkeltaktiviteter på norsk sokkel.

Dersom man skulle gjøre arbeidsmiljøloven fullt ut gjeldende for flerbruksfartøyene på samme måte som for flyttbare innretninger ville det som nevnt kreve betydelige ombygginger

av eksisterende flåte. Rederiene selv vurderer at kun et fåtall skip vil kunne bygges om på en slik måte at de tilfredsstillende petroleumsregelverkets krav fullt ut. En gjennomsnittlig ombyggingskostnad på ca. 30 mill. dollar per skip er antydning over en byggeperiode på 18-24 måneder.

Enkeltrederier har videre anslått merkostnadene for å bygge nye skip som tilfredsstillende innretningsforskriften til ca. 20 prosent. Dette innebærer at man må ha tilsvarende i økt rate for å forsvare investeringen. Slike skip vil ikke være konkurransedyktige utenfor norsk sokkel, og dermed låses inne i et særnorsk marked.

Hva gjelder mannskapskostnader vil den kortere arbeidstiden som følger med arbeidsmiljøloven og rammeforskriftens bestemmelser tvinge seg frem endringer i rotasjonsordninger/ seilingsmønster. Disse bestemmelsene utelukker at man kan opprettholde skipsfartens alminnelige seilingsordninger. Denne endringen vil alene medføre en økt mannskapskostnad på minimum 30 prosent.

Hvis det i tillegg blir restriksjoner på muligheten til å drive døgnkontinuerlig operasjon som følge av rammeforskriftens bestemmelse om nattarbeid, vil operasjonskostnadene doble seg (øke med 100 prosent).

Menon Economics har på oppdrag for Norsk olje og gass og Norges Rederiforbund avgitt en rapport som tar for seg de samfunnsmessige kostnadene ved en full implementering av arbeidsmiljøloven og petroleumsforskriftene. Menon anslår blant annet:

- Et estimert markedsmessig tap på over 45 milliarder 2017-kroner over 10 år. Dette er kostnader ved ombygging, bemanning og innlåsing av fartøy på norsk sokkel
- Om lag 21 milliarder 2017-kroner i økte kostnader knyttet til avvikling av felt som i 2017 er utbygd eller vedtatt utbygd

Menon peker også på at høyere kostnader kan sette fremtidige utbygginger i fare, med mulige tap av ressurser og tap som følge av kansellering eller utsetting av aktivitet.

### *Regeltekniske utfordringer*

Dersom arbeidsmiljøloven skulle gjøres gjeldende for norskregistrerte skip (NOR og NIS) vil det oppstå en situasjon med motstrid i lovverket som det blir svært vanskelig for brukerne å forholde seg til. I tillegg til at fartøyet og arbeidstakerne skal gå inn og ut av ulike regelsett når de påbegynner og avslutter konstruksjons- og vedlikeholdsaktiviteter vil de under disse aktivitetene måtte forholde seg til både arbeidsmiljøloven og sjøfartslovgivningen. Lovavdelingens veileder om utarbeidelse av lover fastslår at dobbeltregulering er uheldig og bør unngås.

### **Nærmere om systematikken med vurdering av ulike kapitler i arbeidsmiljøloven**

Arbeidstakerorganisasjonene har gitt noen overordnede vurderinger av konsekvenser knyttet til enkelte kapitler i arbeidsmiljøloven. En slik systematikk gjør at man kan behandle grupper av krav/reguleringer løst fra helheten. Dette gjør det enklere å være konkret, mens ulempen er at man ikke får synliggjort samvirkende og samlede effekter av flere ulike krav. Arbeidsgiversiden mener derfor at en slik tilnærming ikke gir et riktig bilde av de samlede konsekvenser.

Arbeidsgiversiden mener at arbeidstakersidens konsekvensvurderinger er mangelfulle fordi:

Skipenes internasjonale bevegelsesmønster ses bort fra, som om man forutsetter at de kun skal gå på norsk sokkel og til enhver tid omfattes av arbeidsmiljøloven hvilket ikke samsvarer med den faktiske situasjonen i dag

Det tas ikke hensyn til hvordan innføring av arbeidsmiljøloven vil innebære til dels motstridende dobbeltregulering av norske skip

Det snakkes om utfordringer som kun vil gjelde i en overgangsfase, som om skip med et globalt operasjonsområde vil innføre norske ordninger og norsk arbeidskultur i hele verden dersom arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende

Det sees bort fra at arbeidsmiljøloven har begrenset anvendelse for arbeidsgivere og arbeidstakere som begge er utenlandske og som kun utfører tidsbegrensede oppdrag for norsk petroleumindustri

Enkelte vurderinger bygger også på feilaktige faktiske eller rettslige premisser. I det følgende vil vi kommentere vurderingene som er gjort og gi eksempler på feil og mangler.

I vurderingene knyttet til arbeidsmiljøloven kapittel 2A Varsling legges det til grunn at man vil få en direkte adgang til norske myndigheter som man ikke har i dag. Dette er feil. Havnestatskontrollforskriften § 22 gir enhver ansatt på et utenlandsk skip i norske farvann anledning til å klage/sende bekymringsmelding til Sjøfartsdirektoratet.

I vurderingene knyttet til arbeidsmiljøloven kapittel 3 Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet forutsettes det at ikke alle flaggstater ivaretar krav i MLC. Dette er neppe tilfelle. Slike flaggstater vil i så fall «stryke» på havnestatskontroller og raskt bli grålistet i henhold til rangeringer basert på havnestatskontroller etter Paris MOU, Tokyo MOU mv.

Operatørselskapene på norsk sokkel krever gjennomgående at fartøy som arbeider for seg er flagget i register på "white list".

Arbeidsgiversiden deler heller ikke synspunktet om at innføring av arbeidsmiljøloven vil gi et mer helhetlig tilsynsregime. I dag er skipsfarten omfattet av et omfattende sett av internasjonale konvensjoner for nettopp å sikre at skipene kan operere under et helhetlig regime uavhengig av hvor de befinner seg og hva slags virksomhet de er engasjert i. Nasjonale særordninger gjør at man må forholde seg til et mer fragmentarisk og mindre helhetlig regulerings- og tilsynsregime.

Arbeidsgiversiden kan ikke se hvordan funksjonskravene i kapittel 4 i seg selv skal kunne bidra til å gi arbeidstakerne «en reell innflytelse på kravene til arbeidsmiljøet» i større grad enn det de har i dag gjennom sikkerhetsmøter og andre etablerte ordninger om bord på skipene.

Når det gjelder arbeidsmiljøloven kapittel 6 om verneombud og arbeidsmiljøutvalg er dette forhold som er regulert i MLC. MLC har et lavere innslagspunkt enn arbeidsmiljøloven med tanke på når det skal etableres arbeidsmiljøutvalg. Dette vil skape regelkollisjoner. Det kan ikke være hensiktsmessig eller sikkerhetsfremmende å måtte endre på vernetjenesten i forbindelse med enkeltoperasjoner på norsk sokkel.

Kapittel 8 om informasjon og drøfting og kapittel 9 kontrolltiltak vil være vanskelige å praktisere for virksomhet som går inn og ut av arbeidsmiljøloven, og de gjelder uansett ikke for utsendte arbeidstakere, jf. tabellen ovenfor.

Kapittel 10 om arbeidstid vil ha meget store konsekvenser, selv om særreglene i rammevorskriften gjøres gjeldende. Bestemmelsene om 36 timers gjennomsnittlig ukearbeidstid og betaling for hvilepauser gjør at man ikke kan opprettholde de arbeidstids- og

seilingsordninger som er alminnelige på skip og kostnadene ved å øke bemanningen vil være betydelig (jf. nærmere punkt 7.4.4 ovenfor).

Kapitlene 13, 14 og 15 om opphør av arbeidsforhold vil ikke gi økt beskyttelse, ettersom arbeidstakerne vil gå hyppig inn og ut av lovverket. På norske skip gjelder lignende bestemmelser som er tilpasset skipsfarten. For personell som sendes med skipene for å gjøre tidsbegrensede oppdrag på norsk sokkel er de fleste bestemmelsene unntatt etter arbeidsmiljøloven § 1-7 om utsendte arbeidstakere.

## Alternativer til arbeidsmiljøloven ville måtte utredes

I diskusjonene om arbeidsmiljøloven på flerbruksfartøy har man i liten grad drøftet eller belyst alternative tiltak. Dersom man skulle fremmet forslag til lov- eller forskriftsendringer på dette området ville det kreves en utredning og beskrivelse av alternativer, jf. utredningsinstruksen punkt 2-1 spørsmål 2.

Skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven kan som nevnt ikke settes til side fordi de implementerer internasjonale konvensjoner Norge er forpliktet til å følge. Lovene gjennomfører en rekke konvensjonsbestemmelser som ikke finnes i Arbeidsmiljøloven.

At Arbeidsmiljøloven skulle gjelde i tillegg til skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven for norske skip vil skape en uoversiktlig situasjon med motstrid i lovverket på flere punkter som vil være vanskelig for brukerne å forholde seg til. Slik dobbeltregulering er uheldig, i strid med god lovgivningsteknikk og bør generelt sett unngås.

Skipssikkerhetsloven (jf. §§ 2 og 3) gjelder også for utenlandske skip på norsk kontinentalsokkel så langt folkeretten tillater, mens lovens forskrifter stort sett unntar utenlandske skip. Et mulig alternativ til å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for flerbruksfartøy som ville være nærliggende å vurdere for å oppfylle kravet i utredningsinstruksen måtte være å utvide enkelte av skipssikkerhetslovens forskrifters virkeområde overfor utenlandske flerbruksfartøy.

## Tilsyns- og kontrollregimet

Det har blitt hevdet at fartøysvirksomheten er uten tilsyn og kontroll. Realiteten er at skipsfarten – og særlig den petroleumsrettede skipsfarten – er underlagt et omfattende tilsyns- og kontrollregime. I dette kapitlet vil vi beskrive kontrollregimene nærmere, før vi skisserer noen konsekvenser ved å innføre ytterligere kontrollordninger i punkt 7.4.2.

Det internasjonale skipsfartsregimet utviklet gjennom FNs maritime organisasjon IMO oppstiller et kontrollregime som på samme måte som petroleumsregelverket forutsetter et samspill mellom internkontroll, myndighetstilsyn og tredjepartsverifikasjon.

Kravet om å drive internkontroll gjennom etablering og vedlikeholdelse av et sikkerhetsstyringssystem er for skipsfarten nedfelt i Den internasjonale norm for sikkerhetsstyring (ISM-koden). Sikkerhetsstyringssystemet skal sikre at obligatoriske regler og forskrifter overholdes, og at det tas hensyn til gjeldende regler, retningslinjer og standarder anbefalt av organisasjonen, myndighetene, klassifikasjonsselskapene og organisasjonene i sjøfartsnæringen.

Av standarder og retningslinjer som er utviklet for bruk på konstruksjons- og vedlikeholdsartøy kan nevnes den internasjonale organisasjonen for maritime kontraktører IMCA sine HSSE-retningslinjer som blant annet omfatter arbeid i høyden, løfteoperasjoner, risikovurderinger, overføring av personell til og fra fartøy og innretninger, «toolbox talks», sikkerhet på verft og håndbok for medlemmer av arbeidsmiljøutvalget. IMCA har også

utviklet en rekke retningslinjer for alt fra installasjon, testing, mobilisering og inspeksjon til sikker og effektiv operasjon av fjernstyrte undervannsfarkoster (ROV).

Fartøyene er underlagt den enkelte flaggstatens tilsynsregime. Havrettskonvensjonen pålegger flaggstatene en rekke plikter vedrørende kontroll med skip som fører dets flagg. De fleste flaggstatene har delegert tilsyns- og oppfølgingsaktiviteter til klasseinstitusjoner som DNV GL, ABS, Loyds mv og fører til gjengjeld tilsyn med disse for å sikre god kvalitet på kontrollene. Klasseinstitusjonene har egne, mer detaljerte tekniske regler som bygger på IMOs regelverk og er om bord i fartøyene årlig. Skipskontroll etter IMOs regelverk er basert på årlige, toårlige og femårige kontrollintervaller.

Petroleumsloven pålegger operatørselskaper en oppfølging ovenfor alle leverandører de benytter i petroleumsvirksomheten gjennom den såkalte påse-plikten. Påse-plikten innebærer at skipene også underlegges operatørens tilsyn som supplement til flaggstatens kontrollregime. Operatørens tilsyn skjer gjennom revisjoner av rederikontorer ("audits"), inspeksjoner av fartøy ("vetting"), anbudsprosesser ("tender") og ulike former for møte- og intervjuaktivitet. Regjeringen uttaler i St. meld. nr. 12 (2017-2018) Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten (HMS-meldingen) at den vil skjerpe tilsynsinnsatsen mot fartøysaktiviteten på kontinentalsokkelen innenfor rammen av petroleumsloven.

Som havne- og vertsstat fører i tillegg Norge ved Sjøfartsdirektoratet kontroll med utenlandske flerbruksskip. Havnestatskontrollen er hjemlet i folkeretten og i Europa forpliktende regulert gjennom Paris MOU og EUs direktiv om havnestatskontroll (95/21/EF). Hensikten er å forsikre seg om at skipene tilfredstiller bestemte krav, at besetningen har nødvendig kompetanse og innehar de påkrevde personlige sertifikater, samt at fartøyet har gyldige maritime sertifikater.

Etter forskrift om havnestatskontroll § 23 kan den som har sitt arbeid om bord klage på manglende oppfyllelse av krav i MLC til havnestatsinspektør i havnen hvor skipet har anløpt. Ordningen er hjemlet i MLC standard A5.2.1 og A5.2.2, hvor «klage» kan omfatte «opplysninger presentert av en sjømann, et fagorgan, en sammenslutning, en fagforening eller generelt enhver person med en interesse i skipets sikkerhet, herunder en interesse i sikkerhets- eller helsefarer for sjøfolk om bord».

Havnestatskontrollforskriften § 22 gir også enhver som har sitt arbeid om bord adgang til å melde inn bekymringsmeldinger til Sjøfartsdirektoratet. Bekymringsmeldingene skal behandles etter havnestatskontrolldirektivet 2009/16/EF artikkel 18 som foreskriver at meldingen

"skal underkastes en rask innledende vurdering av vedkommende myndighet. Denne vurderingen skal gjøre det mulig å fastslå om en klage er begrunnet. Dersom så er tilfelle, skal vedkommende myndighet treffe de tiltakene som er nødvendige for å behandle klagen, og skal særlig sikre at alle som er direkte berørt av klagen, får tilkjennegi sine synspunkter. Dersom vedkommende myndighet anser klagen som åpenbart ubegrunnet, skal den underrette klageren om sin beslutning og begrunne den. Klagerens identitet skal ikke avdekkes overfor det aktuelle fartøyets skipsfører eller reder. Inspektøren skal sikre fortrolig behandling av eventuelle samtaler med besetningsmedlemmer. Medlemsstatene skal underrette flaggstatens myndighet om klager som ikke er åpenbart ubegrunnede, og om oppfølgingstiltak som er truffet, og eventuelt sende en kopi til Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO)".

Havnestatskontrolldirektivet 2009/16/EF artikkel 18

Safetec Nordic AS har i sin rapport for Arbeids- og sosialdepartementet gjennomgått data fra Sjøfartsdirektoratet vedrørende havnestatskontroll på forsynings- og hjelpefartøy. I 2016 ble det gjennomført 151 slike kontroller/tilsyn. Ingen av disse inspeksjonene resulterte i tilbakeholdelser på grunn av svært alvorlige mangler, i 2017 skal ett slik fartøy ha blitt tilbakeholdt. SAFETEC konkluderer på denne bakgrunn med at sikkerhetsnivået er høyt om bord på disse fartøyene sammenlignet med andre fartøyskategorier.

SOLAS gjelder for alle som arbeider om bord. Det samme gjelder i utgangspunktet for MLC. Da MLC ble gjennomført i norsk lov ble det gjort to unntak fra konvensjonen for blant annet konstruksjonspersonell: Fra rederiets solidaransvar og sertifiseringen etter lovens kapittel 12 (MLC-sertifikatet). Dette innebærer ikke at slike arbeidsforhold er unntatt tilsyn.

Sjøfartsdirektoratet driver både flaggstats- og havnestatskontroll med de materielle kravene i MLC og SOLAS og skiller ikke mellom personellkategorier i denne sammenheng.

Eksempelvis vil man føre kontroll med at arbeidsavtaler og tariffavtaler som utgjør en del av arbeidsavtaler er tilgjengelige på skipet for alle som har sitt arbeid om bord, jf. skipsarbeidsloven § 9-6.