



ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENTET  
Postboks 8019 Dep  
NO 0030 OSLO

## Svar på høring – Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven mv. – tilpasninger av regelverket for yrkesdykking

Arbeidstilsynet viser til høring om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven mv. – tilpasninger av regelverket for yrkesdykking. Forslaget er en oppfølging av endringslov av 7. mai 2021 nr. 29 hvor Stortinget fastsatte en endring i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a. Under følger Arbeidstilsynets høringsinnspill.

### 2 Videreføring av rettigheter etter skipsarbeidsloven

#### *Sykepengerrettigheter*

I punkt 2.2.2 er det foreslått at skipsmannskap som i kraft av lovvedtaket blir overført fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven skal få videreført sin rett til full lønn ved skade eller sykdom som i dag følger av skipsarbeidsloven § 4-4.

Dette er foreslått oppnådd ved at departementet gis hjemmel til å ved forskrift bestemme at regler i skipsarbeidsloven skal kunne gjøres gjeldende for arbeidstakere som deltar i dykkeoperasjoner som nevnt i § 1-2 annet ledd bokstav a. Videre er det foreslått forskriftsbestemmelser som viderefører rettigheter etter skipsarbeidslovens ved dykking fra skip.

Vi mener dette er en fordelaktig måte å regulere forholdet på, ettersom det gir mulighet for eventuell fremtidig forskriftsfesting av rettigheter etter sjøfartslovgivningen for dykkere som dykker fra skip.

Arbeidstilsynet mener at vurderingskriteriene som departementet har brukt under punktet om sykepengerrettigheter er relevante, og at de er nyttige for vurdering av andre særbestemmelser.

I tillegg bør det etter Arbeidstilsynets oppfatning arbeides for en rimelig likebehandling når det gjelder rettigheter for arbeidstakerne om bord, enten de arbeider som sjøfolk eller som dykkere med skipet som arbeidsplattform. Et relevant moment er også hensynet til seriøsitet i dykkebransjen.

Mange dykkere har løs tilknytning til arbeidslivet og det er et stort innslag av utenlandsk arbeidskraft. Organisasjonsgrad og tariffdekning blant dykkere generelt er relativt lav. Et spørsmål er om noen av særreglene i skipsarbeidsloven som gjelder velferd og sosiale forhold kan bidra til å motvirke sosial dumping.

Arbeidstilsynet legger til grunn at organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden kan gi kvalifiserte uttalelser om hvilke særrettigheter som bør beholdes.

#### *Særlig om ansettelsesforhold og solidaransvar*

I punkt 2.2.3 er det lagt til grunn som en forutsetning at skipsbemanning som i dag utøver «innaskjærs arbeidsdykking» som regel vil være ansatt i rederiet, dvs. ikke i et bemanningsselskap. Videre at



spørsmålet om hvorvidt «overførte arbeidstakere» fortsatt skal kunne påberope solidaransvar etter skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd, (som pålegger rederiet solidaransvar med arbeidsgiver for de sentrale økonomiske rettighetene i arbeidsforholdet), derfor sjelden vil være aktuelt.

I tilknytning til dette er det vist til at arbeidsmiljøloven i § 14-12 c har en regel om virksomheters solidaransvar for lønn mv. ved innleie fra et bemanningsforetak. I § 14-12 a er det fastsatt at bemanningsselskapet skal sørge for at utleid arbeidstaker likebehandles mht. lønn, utgiftsdekning og feriepengar.

I høringsnotatet står det at innenfor «tradisjonell skipsfart er det ikke uvanlig at rettssubjektet som er ansvarlig for driften av skipet, *rederiet*, og rettssubjektet som har ansatt arbeidstakeren om bord på skipet, *arbeidsgiveren*, ikke er den samme» og «etter § 2-4 tredje ledd er rederiet solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepengar og de økonomiske krav».

Arbeidstilsynet bemerker at det varierer hvor dykkere som opererer fra skip er ansatt. Eksempelvis vil redningsdykkere/brannmenn om bord vil ofte være ansatt i en kommune og vitenskapelige dykkere ved en vitenskapelig institusjon.

Innen havbruk kan dykkerne om bord ofte være ansatt i rederiet, innen anleggsdykking antar vi at det ved siden av ansatte i ikke ubetydelig grad bli benyttet dykkere som karakteriserer seg som selvstendige oppdragstakere osv.

Tilknytningsforholdet kan også variere mellom landsdelene, størrelsen på virksomheten, om det gjelder utenlandske eller norske dykkere osv.

Samlet sett er vi enige i at tilknytning av dykkere gjerne skjer på en annen måte enn bemanning av skipet med tradisjonelle sjøfolk (sturmenn, maskinist, matros osv.) Trolig er særregelen om solidaransvar mellom rederi og arbeidsgiver mindre aktuell for dykkere, men med tanke på at en slik bestemmelse kan redusere risikoen for sosial dumping, kan en overføring av solidaransvaret være hensiktsmessig. Med andre ord kan et lovhjemlet solidaransvar i seg selv ha en preventiv effekt.

### **3 Særlig om skipsførerens ansvarsforhold**

Når det gjelder skipsførerens ansvar jf. høringsnotatet post 3, er Arbeidstilsynet enige i departementets vurderinger: At «lovvedtaket ikke på noen måte vil berøre eller innskrenker skipsførers rolle eller myndighet etter skipssikkerhetsloven.» Det er lagt til grunn at skipsfører vil regnes som arbeidsgiver om bord («den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten»), jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum. Dette støttes også av Arbeidstilsynet.

Under en pågående dykkeaktivitet er det samtidig viktig at *dykkeleder* har ansvar for å lede dykkeoperasjonen og påse at hensynet til helse og sikkerhet blir ivaretatt i den forbindelse, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 26-28.

Kommunikasjon mellom dykkeleder og skipsfører må være god, men vi ser ikke grunn til å foreslå nye regler som regulerer forholdet mellom skipsfører og dykkeleder.

### **4 Arbeids- og hviletidsbestemmelser i forbindelse med dykkeoperasjoner til sjøs**

#### *Hvilken lov får anvendelse*

I *punkt 4.1* er det vist til Stortingets anmodningsvedtak hvor det er bedt om «at bestemmelsene knyttet til arbeids- og hviletid i forbindelse med dykkeoperasjoner til sjøs klargjøres».



I forarbeidene til lovvedtaket hvor aml. § 1-2 andre ledd bokstav a ble endret, Innst. 282 L, er det lagt til grunn at « ... arbeidstaker enten er omfattet av arbeidsmiljøloven eller skipsarbeidsloven, og (...) disse lovene er gjensidig utelukkende som vernelov for den enkelte arbeidstaker». Departementet legger til grunn at forholdet mellom disse lovene ved dette må anses tydelig avklart. Arbeidstilsynet er enig i dette.

Fordi skipssikkerhetsloven har egne regler om arbeids- og hviletid (§§ 23 og 24) har departementet lagt til grunn at Stortinget ved sitt anmodningsvedtak har bedt om en klargjøring av hvilke arbeid- og hviletidsbestemmelser som skal gjelde for dykkeoperasjoner til sjøs.

Departementet legger til grunn som klart at det har vært Stortingets intensjon at arbeidsmiljølovens arbeids- og hviletidsbestemmelser skal gjelde fullt ut for de aktuelle arbeidstakerne.

En viktig grunn til å flytte yrkesdykkere som arbeider om bord på skip over til arbeidsmiljøloven, var at arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid gir arbeidstakerne et bedre vern mot disse farene.

Yrkesdykking er en høyrisikobrandsje, både med hensyn til antall ulykker og konsekvensene ulykkene har. I tillegg utsettes arbeidstakere som arbeider under vann og økt omgivende trykk for en belastning som øker risikoen for helseplager over tid. Det er godt dokumentert i arbeidsmedisinsk forskning at lang arbeidstid påvirker ulykkesrisikoen ytterligere, samtidig som risikoen for at arbeidstakerne utvikler helseplager øker.

En løsning som legger opp til en todeling, hvor arbeidsmiljøloven bare gjelder for selve dykkeoperasjonen, mens skipssikkerhetsloven gjelder for det øvrige arbeidet, kan dessuten bli svært vanskelig å håndtere i praksis.

Arbeidstilsynet støtter departementets vurdering.

#### *Selvstendige oppdragstakere*

I høringsnotatets punkt 4.2 behandles Stortingets anmodningsvedtak der regjeringen er bedt om å «vurdere innføring av en forskrift med krav til arbeids- og hviletid for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip i virksomhet. Forskriften skal gi samme vern for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som for arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.»

Departementet viser til at arbeidsmiljøloven er en vernelov for «arbeidstaker», jf. § 1-2 første ledd. Dette betyr at selvstendige oppdragstakere i utgangspunktet faller utenfor lovens virkeområde. I aml. med forskrifter, er det likevel gitt visse rettigheter og vern til selvstendige oppdragstakere, for eksempel i aml. § 2-2 .

Kapittel arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid kommer ikke til anvendelse for selvstendige oppdragstakere.

Departementet foreslår ikke per tidspunkt å foreslå forskriftsregulering av arbeidstid for selvstendige nå, men vil følge med på utviklingen, og komme tilbake til spørsmålet dersom det viser seg å være behov for det.

*Vanskelige vurderinger hindrer effektiv kontroll*



Spørsmålet er om dykkerne reelt er å anse som arbeidstakere, dvs. at de «utfører arbeid i en annens tjeneste» jf. aml. § 1-8. Overordnet i vurderingen er risikoen ved arbeidsdykking og behovet for tydelige ansvarsforhold ved dykkeoperasjoner.

Det stilles strenge krav til bemanning, ledelse og samordning i forskrift om utførelse av arbeid kap. 26 Ved innaskjærs yrkesdykking som skal følge reglene i forskrift om utførelse av arbeid skal dykkeoperasjoner som hovedregel utføres av minimum en dykkeleder, en dykker, en beredskapsdykker og en lineholder, jf. § 26-27 andre ledd.

Dykkevirksomheten har en betydelig styringsrett og et stort ansvar for å sørge for at sikkerheten er ivarettatt. Ansvar for å kartlegge farer og problemer som dykkeren kan utsettes for, utarbeide sikkerhetsprosedyrer, og stille riktig dykkerutstyr til rådighet ligger til dykkevirksomheten. Dykkerens arbeid ledes og kontrolleres av dykkevirksomheten og dykkeren har plikt til å rette seg etter dette. Dykkeren kan derfor i liten grad styre arbeidet og sin egen arbeidstid når de er en del av en dykkeoperasjon.

Dykkere om bord på skip vil i det vesentlige benytte skipets/rederiets/oppdragsgivers arbeidsutstyr, og levere sin egen arbeidskraft som ytelse. De vil være underlagt ledelse og instruksjon tilsvarende arbeidsgivers styringsrett, og inngå i en tydelig organisering i et dykkerteam der den enkelte må innrette seg. Rederiet/oppdragsgiver vil tydelig framstå som organisator og leder av arbeidet, og vil ha kontrakt med kunden og risikoen for arbeidsresultatet. Ofte vil det materielt sett kunne dreie seg om arbeidsgiver-/arbeidstakerforhold.

Det vil i stor grad kunne påvirke vurderingen av om dykkere reelt sett er selvstendige oppdragstakere, eller om de er å anse som arbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand – og dermed omfattes av arbeidsmiljøloven. Uklarheter knyttet til om dykkerne er omfattes av arbeidsmiljøloven eller ikke, vil være uheldig for å kunne gjennomføre effektiv kontroll. Arbeidstilsynet oppfatter at denne vanskelige grensegangen vil kunne motvirke hensikten med forslaget.

#### *Om selvstendig oppdragstakere skal følge reglene i kapittel 10 i arbeidsmiljøloven*

Når det gjelder yrkesdykkere som reelt sett er selvstendige oppdragstakere, mener vi det er gode grunner for at også disse bør omfattes av arbeidsmiljøloven.

Som vist til over, var arbeidstidsbegrensningene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 en viktig grunn til å utvide virkeområdet til også å gjelde dykkere som arbeider om bord på skip. Yrkesdykking er like risikofylt, uavhengig av om man er organisert som oppdragstaker eller man er arbeidstaker. Vi vet også at arbeidstiden vil kunne påvirke risikofaktorene ved arbeidet ytterligere.

Historikken har vist at bransjen tilpasser seg det juridiske terrenget, og ettersom arbeidstid er det sentrale momentet i diskusjonen om innaskjærs yrkesdykking, vil det etter Arbeidstilsynet gi incitamenter til å organisere dykkingen slik at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser ikke kommer til anvendelse. Herunder ved økt bruk av selvstendige oppdragstakere.

Departementet peker på at det under arbeidsmiljølovens regime er et sentralt kjennetegn på selvstendighet nettopp muligheten til å styre egen arbeidstid, både når det gjelder tidspunkt, varighet og hyppighet av arbeid. Vi mener dette ikke er like relevant her, ettersom en dykker uansett vil ha begrenset mulighet til å styre arbeidet og arbeidstiden sin når vedkommende er en del av en dykkeoperasjon.

Arbeidstilsynet har forståelse for departementets prinsipielle tilnærming til spørsmålet om selvstendige oppdragstakere skal være bundet av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven.



Samtidig peker vi på at det ikke er tale om en fullstendig regulering av selvstendig oppdragstakere. Det vil i så tilfelle kun relatere seg til dykking. Med tanke på den risiko oppdragstakerne utsettes for ved dykking, er det ikke vanskelig å prinsipielt tilnærme seg spørsmålet om å innlemme selvstendige oppdragstakere i arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser.

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2022/31552. Les mer om eDialog på [www.arbeidstilsynet.no/post](http://www.arbeidstilsynet.no/post).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes  
seksjonsleder

Ulrikke Holmøy  
seniorrådgiver

*Dette brevet er elektronisk signert.*