

Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 OSLO

Deres ref.
12/4356

Arkiv/Saksnr.
11/13/00450-2

Oslo
18. mars 2014

LCT
759

Høringsuttalelse - NOU 2013: 13 - utredning om lønnsdannelse og utfordringer for norsk økonomi (Holden III-utvalget)

Norges Rederiforbund viser til høringsbrev datert 18. desember 2014, vedlagt utredning NOU 2013: 13 om lønnsdannelse og utfordringer for norsk økonomi (Holden III-utvalget).

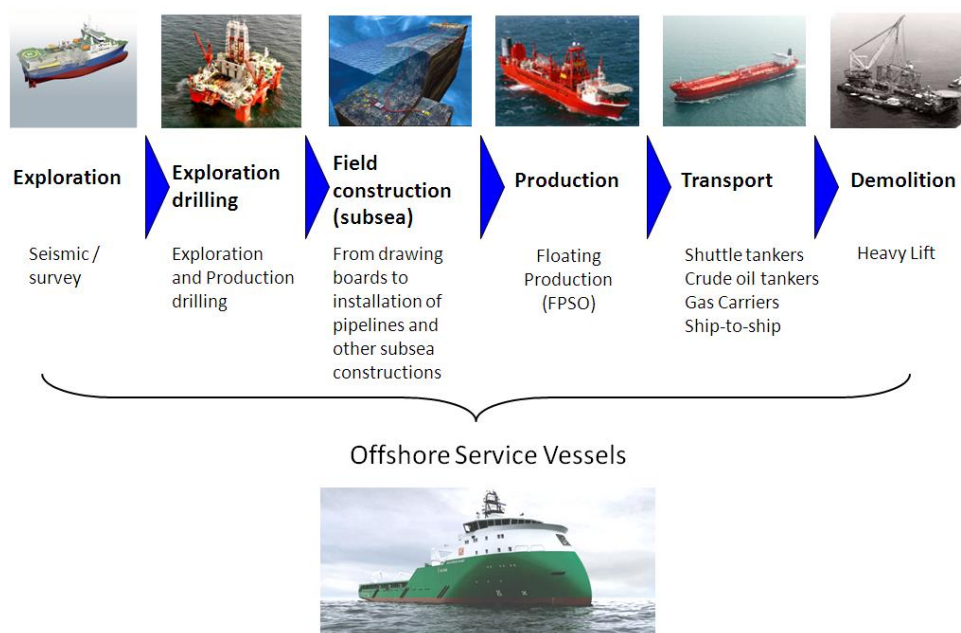
Innledning

Norges Rederiforbund er en interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for over 160 norsktilknyttede bedrifter innen skipsfart og offshore entreprenørvirksomhet. Rederiforbundets medlemmer sysselsetter over 60 000 sjøfolk og sokkelarbeidere fra mer enn 50 forskjellige nasjoner.

Det skjer en betydelig maritimisering av virksomheten på norsk kontinentalsokkel. Et konkret uttrykk for dette er at Norges Rederiforbund er klart største arbeidsgiverorganisasjon på norsk sokkel med om lag 12 000 ansatte i våre tariffavtaler, hvorav 6 500 er innenfor riggområdet. Medlemmene i Norges Rederiforbund drifter alle de flyttbare riggene på norsk sokkel.

Norske rederier opererer i dag verdens mest moderne offshoreflåte, som teller over 550 fartøy. Det gjør oss til verdens nest største maritime offshorenasjon i antall fartøy, etter USA. Ser vi på utviklingen de siste ti årene har denne flåten hatt en markant økning. Fra i underkant av 300 fartøyer i år 2002 til dagens antall – en økning på rundt 65 prosent. Disse fartøyene har et spesielt høyt innhold av teknologi, kompetanse og kapital.

Norsk maritim offshore og skipsfart utgjør i sum en komplett verdikjede med tanke på leting, utbygging og drift av olje og gassfelt.



Norges Rederiforbund har følgende merknader til Holden III-utvalgets utredning om lønnsdannelse og utfordringer for norsk økonomi:

Tilgang på borerigger på norsk sokkel

I Holden III-utvalgets utredning er det lagt til grunn at det er stor knapphet på borerigger mv. på norsk sokkel, og at myndighetene derfor bør vurdere politiske tiltak som kan bidra til å utsette aktivitet for å sikre et jevnt aktivitetsnivå. Det antas at dette også kan bidra til å lette tilgangen på rigger.

Norges Rederiforbund vil i denne forbindelse vise til vår høringsuttalelse datert 31. oktober 2012 til Riggutvalgets rapport om økt bore- og brønnaktivitet på norsk sokkel (Reiten-utvalget).

I forbindelse med vurderingene av riggutvalgets rapport foretok Rystad Energy analyser av riggmarkedet for Norges Rederiforbund. Analysene viste at fremtidig økt behov for tilgang til borekapasitet vil kunne dekket av markedet med den inngangen av rigger til norsk sokkel som er planlagt. Hovedutfordringen i tiden fremover vil være å fremskaffe tilstrekkelig kompetanse til å bemanne de nye enhetene. Her er det behov for et aktivt og konstruktivt trepartssamarbeid mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere.

Videre påpekte vi en rekke andre forhold som har betydning for tilgangen til borerigger, herunder tilgang på konkurransedyktige eksportfinansieringsordninger, regulatoriske forhold og teknologiske utfordringer. Det er viktig at selskapene og myndighetene arbeider sammen for å finne gode løsninger på disse utfordringene slik at de ikke medfører kapasitetsproblemer. Etter vår vurdering er en utsettelse av tildeling av nye letelisenser en lite egnet løsning, som blant annet kan medføre redusert aktivitetsnivå på norsk sokkel.

Det er gitt en nærmere redegjørelse for analysene og våre vurderinger i høringsuttalelsen til riggutvalgets rapport.

Høyt og jevnt aktivitetsnivå på norsk sokkel

I Holden III-utvalgets utredning er det lagt til grunn at det nåværende høye nivået på petroleumsaktiviteter også fører til et høyere kostnadsnivå, slik at deler av tradisjonell konkurranseutsatt sektor blir presset ut. Det foreslås derfor at noe av petroleumsaktiviteten de nærmeste årene skyves noe ut i tid for å gi en jevnere utvikling. Utvalget mener dette kan skje ved å utsette åpning av nye områder eller tildelinger av nye letelisenser.

Norges Rederiforbund mener det er viktig at det legges til rette for et høyt og jevnt aktivitetsnivå på norsk sokkel. Skal vi opprettholde den verdensledende kompetansen vi har utviklet i Norge og en fremtidig fornuftig ressursutnyttelse på norsk sokkel, er det avgjørende viktig med et forutsigbart aktivitetsnivå i hjemmemarkedet. Dette betyr at utvinningen og feltutbyggingstakten av eksisterende felt må økes, samtidig som det sikres tilgang til nye attraktive arealer.

Det er derfor gledelig at det er gjort betydelige funn i modne områder i Nordsjøen. Dette er med på å forlenge produksjonen på norsk sokkel, der størstedelen av produksjonen i dag er fra modne områder. For å sikre et jevnt og høyt aktivitetsnivå må det imidlertid arbeides med å øke utvinningsgraden på eksisterende felt, samtidig som leteaktiviteten i nye områder forsterkes.

Det er fortsatt store uåpnede områder på norsk sokkel. Bare halvparten av områdene hvor man forventer at det kan finnes petroleum er i dag åpnet. Dette betyr at det finnes gode muligheter til å gjøre betydelige funn også i framtiden. Jevn tilførsel av leteareal er en viktig forutsetning for å opprettholde investerings- og kompetansenivået i næringen, samt for å opprettholde produksjonen over tid. Dette mener vi må danne grunnlaget for langsiktig verdiskaping og statlige inntekter, hvor målsettingen er å produsere mest mulig av de økonomiske ressursene på norsk sokkel.

De uåpnede områdene på norsk kontinentalsokkel ligger i stor grad utenfor Nord-Norge. Åpning av nye områder i Barentshavet gir store muligheter for Finnmark. Det tar tid å få produksjon fra nye områder. Et uåpnet område må gjennomgå en åpningsprosess som inkluderer konsekvensutredning før Stortinget kan beslutte en eventuell åpning for petroleumsaktivitet. Dersom området åpnes, viser historien på norsk sokkel at det tar 10-15 år fra konsesjonstildelinger til produksjon. En beslutning om å starte en åpningsprosess i dag vil derfor kunne medføre oppstart av produksjon først omkring 2025 eller senere.

Det følger av dette at det tar lang tid fra leting/funn til produksjon, og at manglende leting i dag vil kunne gi lavere aktivitet på sikt. Vi vil derfor fraråde at myndighetene utsetter åpning av nye områder eller tildelinger av nye letelisenser. Dette kan medføre en nedgang i sysselsettingen og verdiskapingen, samt at norske rederier mister verdifull kompetanse som er opparbeidet gjennom mange år.

Kostnadsnivået på norsk sokkel – lønns- og arbeidsvilkår

Petroleumsnæringen har det siste tiåret stått ovenfor en sterk kostnadsvekst. Veksten har vært enda større i Norge enn i sammenlignbare land. Holden III-utvalget viser til at lønnsdannelsen må bidra til et kostnadsnivå som ikke avviker for mye fra våre handelspartnere. Norges Rederiforbund mener man ikke kan vurdere kostnadsnivået på norsk sokkel uten å ta i betraktning lønns- og arbeidsvilkårene for sokkelarbeidere, herunder rotasjonsordningene.

Avtaler mellom partene i arbeidslivet

Det norske arbeidslivet er regulert gjennom myndighetsbestemte lover, forskrifter og tariffavtaler. Tariffavtalene er forhandlet frem mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, og legger føringer på bruk av arbeidskraft utover det som reguleres av arbeidsmiljøloven og rammeforskriften. De politisk fastsatte rammebetingelsene legger derfor føringer for tariffavtalene, og har satt premissene for lønns- og arbeidsvilkårene, herunder den lave arbeidstiden. Dersom det skal gjøres endringer i lønns- og arbeidsvilkårene er det nødvendig med regulatoriske bidrag fra myndighetene – det er vanskelig for partene i arbeidslivet å gjøre endringer alene. Etter vår vurdering har myndighetene også en legitim interesse i å vurdere innholdet og konsekvensene av de fastsatte rammebetingelsene.

Arbeidstidsreglene i rammeforskriften

Allerede i 1977 vedtok man, etter protester fra Norsk Arbeidsgiverforening og Norsk boreriggeierforening (senere NHO og Norges Rederiforbund), at ukearbeidstiden på sokkelen skulle være 36 timer i gjennomsnitt, og at hvilepausen skulle medregnes i arbeidstiden. Dette til tross for at halvparten av de sokkelansatte arbeider kun dagtid, hvor de ikke ville komme inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser om 36 timers uke. For dagarbeidere fastsetter derfor rammeforskriften syv timer kortere alminnelig arbeidstid enn arbeidsmiljøloven, og for andre offshorearbeidere er differansen fem timer. Trekker man fra hvilepausen på 1/12 av 36 timer, er den reelle ukentlige arbeidstiden i henhold til sokkelregelverket 33 timer.

I diskusjonen om arbeidstidsordningene er det videre viktig å skille mellom brutto og netto årsverk. På land arbeider man 47 uker i året, idet det forutsettes at man avvikler lov- og avtalefestede fem ferieuker. I offshore er det forutsatt at man avvikler ferie i avspaseringsperiodene, slik at turnusen kan gå uavbrutt gjennom året. Man kommer galt av sted om man sammenligner netto årsverk offshore med brutto årsverk i land.


Tariffavtalene – bakgrunn og utvikling

Den tariffestede ukentlige arbeidstid er 33,6 timer brutto, hvilket tilsvarer landbaserte tariffavtaler i arbeidstidsordninger som faller inn under arbeidsmiljølovens grense på 36 timer. Lov- og avtalefestet ferie må holdes utenfor beregningen, hvilket innebærer at årsverket blir $33,6 \times 47 \text{ uker} = 1582 \text{ timer}$.

Utgangspunktet for tariffavtalene var fra 1977 det myndighetsfastsatte rammeverket med brutto ukentlig arbeidstid på 36 timer, som ga et netto årsverk på 1752 timer (36 timer x 48 uker (52 fratrukket 4 ukers lovfestet ferie). Etter 2-3-turnus hadde man en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 36,5 timer og måtte kompensere en halv time med overtid. Arbeidstakerne arbeidet da egentlig 33,5 timer effektivt, men regelverket fastsatte som nevnt at hvilepausen skulle medregnes i arbeidstiden.

En generell arbeidstidsforkortelse med 2,4 timer (for de med 36 timers ukentlig arbeidstid) ble avtalt mellom NHO og LO i 1987. Denne ble innført også for flyttbare innretninger, herunder rigger, etter voldgiftsbehandling. Den alminnelige arbeidstiden ble da altså 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt (fratrukket hvilepausen ble arbeidstiden 30,8), hvilket fremtvang en overgang til 2-3-2-4-rotasjon.

I 2000 avtalte NHO og LO den femte ferieuken, som etter innfasing over to år innebar at årsverket ble redusert til 1582 timer ($33,6 \times 47 \text{ uker}$). På denne bakgrunn fikk



organisasjonene gjennomslag for 2-4-rotasjon, som ga en ukentlig arbeidstid på 31,1 timer (28,5 timer eksklusive hvilepausen).

Det følger av ovenstående at rotasjonsordningen i all hovedsak er et produkt av myndighetenes regelverk, med justering for den generelle, tariffbaserte arbeidstidsforkortelsen og den avtalefestede femte ferieuken. Det blir således feil å hevde at rotasjonsordningene alene er et anliggende for partene i arbeidslivet.

Behov for et felles, forpliktende trepartssamarbeid

I internasjonal offshorevirksomhet er det vanlig å ha turnusordninger basert på lik tid, som for eksempel 3-3 eller 4-4. Ved døgnkontinuerlig operasjon og behov for at enkelte stillinger arbeider på to skift døgnet igjennom, er det behov for fire personer til å dekke to skiftlag. I den norske 2-4-ordningen må man derimot ha seks personer eller 50 prosent flere arbeidstakere.

Etter vår vurdering er det to hovedutfordringer ved dagens rotasjonsordning:

- Ordningen er dyr, og
- Ordningen beslaglegger store personellressurser

Det er trolig lite realistisk å forhandle frem en mer intensiv rotasjon uten å kompensere for økningen i arbeidstid. En for arbeidstakerne frivillig overgang til en annen rotasjon vil således i utgangspunktet vanskelig føre til noen betydelig, umiddelbar reduksjon i lønnsutgiftene, men vil kunne avhjelpe den kortsiktige personellutfordringen, og dermed også indirekte bremse kostnadsutviklingen.


Internasjonalt dominerer arbeidstidsordninger basert på minimum lik tid med arbeid og fritid. En harmonisering mot andre lands sokler kan gjøres ved å innføre skipsfartens arbeidstidsordninger som sokkelstatsregelverk. Bruken av skipsfartens arbeidstidsregulering isteden for arbeidsmiljøloven på sokkelen, vil da gjelde for alle innretninger uavhengig av hvor de er registrert, på samme måte som arbeidsmiljøloven gjelder for alle innretninger i dag.

Et annet alternativ vil være å myke opp arbeidstidsbestemmelsene i rammeforskriften. Dette kan gjøres ved å sette den alminnelige arbeidstiden til 38 timer pr. uke i gjennomsnitt over et år, samt endre bestemmelsen om at hvilepausen skal medregnes i arbeidstiden. Dette vil øke rammene for årsverket, samtidig som det ville frigjøre den time av hvert skift som utgjør hvile-/spisepause, men som på grunn av særbestemmelsen på sokkelen likevel må medregnes i arbeidstiden.

Som nevnt ovenfor er arbeidstidsordningene, herunder rotasjonsordningene, på sokkelen avtalefestet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Norges Rederiforbund mener det er nødvendig med et felles og forpliktende trepartssamarbeid for å vurdere tiltak knyttet til personellkostnader og tilgangen på personell. Med det rammeverket vi har i dag er det nødvendig at myndighetene også tar en aktiv rolle i dette arbeidet.

Rekruttering

Norges Rederiforbund mener vi på norsk sokkel har viktige utfordringer knyttet til tilgang på kompetent personell. Flere av de funksjonene som skal fylles på de nye rigger på norsk sokkel har et langt opplæringsløp. Kombinert med dagens rotasjonsordning, vil dette innebære store utfordringer med hensyn til å skaffe tilgang på tilstrekkelig personell.



På samme tid skal vi flytte aktiviteten og kompetansen nordover. Tilgang på kompetanse vil være en stadig viktigere faktor, og det høye aktivitetsnivået gir et stramt arbeidsmarked med stor konkurranse om kvalifisert arbeidskraft. "Kompetanselekkasje" er et stort problem gjennom hele næringskjeden fra fiskeri, via innenriks, offshorefartøyer, via mobile enheter og til operatørselskapene. Mangelen på kvalifisert arbeidskraft forsterkes ved at man i dag ikke er i stand til å tilby et tilstrekkelig antall opplæringsplasser.

Vi trenger derfor en langsiktig strategi for hvordan vi håndterer kompetanseutfordringene i næringen. Manglende tiltak for å sikre tilgang på kompetent personell vil presse kostnadsnivået i sektoren ytterligere. Denne utfordringen krever at partene i arbeidslivet sammen med myndighetene, setter seg sammen for å drøfte utfordringer og løsninger i et forpliktende trepartssamarbeid.

Norges Rederiforbund står selvsagt til disposisjon dersom det er ønskelig med ytterligere kommentarer eller utdypinger til saken.

Med hilsen
Norges Rederiforbund
Lars Christian Tønder
(Sign.)