

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Deres referanse

Deres dato

Vår saksbehandler Elisabeth Brattebø Fenne

Vår referanse

Vår dato 20.10.2022

Høringssvar - endringer i arbeidsmiljøloven - tydelig og mer forutsigbare arbeidsvilkår - gjennomføringen av direktiv (EU) 2019/1152

1. Innledning og oppsummering

Det vises til Arbeids- og inkluderingsdepartementets høringsnotat av 29. juni 2022 vedrørende forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, der forslagene skal gjennomføre Direktiv (EU) 2019/1152 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i norsk rett.

Offshore Norge (ON) er kjent med høringssvar utarbeidet av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), og stiller oss bak NHOs høringssvar.

I tillegg ønsker Offshore Norge å belyse ytterligere hvorfor vi ikke støtter den foreslåtte gjennomføringen av direktivets regler om opplysninger om arbeidstid og gjennomføringen av direktivets regler om varslingsplikt.

ON deler departementets syn på at arbeidsmiljøloven oppfyller direktivets grunnkrav til informasjon og forutberegnelighet. Imidlertid mener vi det er problematisk at flere av de foreslåtte lovendringene går utover det som er nødvendig for å oppfylle direktivet. Detaljreguleringen av varslingsplikt og opplysninger om referansetid har skjedd i tariffavtaler og bør fortsette å skje gjennom velfungerende partssamarbeid.

Det foreslåtte lovarbeidet har uklart nedslagsfelt og slik forslagene er uformet skapes det unødvendig tvil om tariffestede arbeidstidsordninger i tråd med gjeldende rett, kommer i strid med lovforslaget, selv om det ikke er intensjonen. Vårt høringssvar vil derfor beskrive de tariffregulerte rotasjonsordningene i våre næringer og vise at disse ordningene ikke er i strid med direktivet og at de foreslåtte lovendringene unødvendig skaper tvil om deres lovlighet. Det bør komme tydelig frem i en eventuell lovendring at tariffavtalte skift- og rotasjonsordninger ikke er ment å omfattes.

2. Direktiv (EU) 2019/1152

De foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven skal gjennomføre og oppfylle Direktivet (EU) av 20. juni 2019 om "transparente og forutsigbare arbeidsforhold i EU".

I både art. 4 (2) bokstav m om opplysningsplikt om arbeidstid og art. 10 om minimumsforutsigbarhet i arbeidsforhold er arbeidsmønsterets forutsigbarhet vesentlig. Art 10 gjelder kun for arbeidstakere med uforutsigbart arbeidsmønster. I et slikt tilfelle kan arbeidsgiver bare pålegge arbeidstaker å arbeide dersom arbeidet finner sted innenfor "forudbestemte referansetimer og deferancedage" og at arbeidstakeren opplyses om arbeidet innenfor en rimelig varslingsfrist, som kan være fastlagt i tariffavtale. Den mer omfattende opplysningsplikt om arbeidstid i art 4 (2) m) gjelder bare for uforutsigbart arbeidsmønster. Det skal da blant annet informeres om referansetimer og -dager hvor arbeidstakeren kan pålegges å arbeide. Referansetimer og -dager defineres som "tidsintervaller på bestemte dager hvor arbeidet kan finne sted etter anmodning fra arbeidsgiveren" (art.2).

Fortalens punkt 12 og 21 angir hva som kjennetegner arbeidsforhold omfattet av direktivets særregler om informasjon og varslings; "*Arbejdstagere uden en garantert arbejdstid, herunder personer uden et fast timetal og visse med kontrakter på tilkaldebasis...*" (punkt 12) og arbeidsforhold der det "*ikke er muligt at angive en fast tidsplan for arbejdet på grund af beskæftigelsens art, så som i tilfælde af kontrakter på tilkaldebasis*" (punkt 21).

Offshore Norge vil presisere at vi legger til grunn at rotasjonsordningene avtalt i våre tariffavtaler ikke kan kategoriseres som uforutsigbare arbeidsmønstre. De tariffavtalte arbeidstidsordninger som er avtalt i industrien er i tråd med direktivet. Det vil derfor nå redegjøres for arbeidstidsordningene offshore, med fokus på ordningen i tariffavtalene for oljeservicebedriftene.

3. Arbeidstidsordninger på norsk sokkel

Innenfor oljebransjen og for arbeid på norsk sokkel praktiseres det ulike arbeidstidsordninger, der en såkalt 2-4-rotasjonsordning (jobber 2 uker og så har 4 uker avspasering) er vanlig for de som følger Sokkelavtalene (operatørene, boring og forpleining). For arbeidstidsordninger innen oljeservice - som inkluderer store deler av leverandørselskapene på sokkelen - kan imidlertid både oppholdsperioden og arbeidssted variere mellom oppdrag. Organisering av arbeidet innen oljeservice må tilpasses at behovet for tjenestene varierer og ikke er forutbestemt etter et fast, gjentakende mønster.

Flere av våre medlemsbedrifter er bundet av Oljeserviceavtalen og Brønnserviceavtalen, som er likelydende tariffavtaler mellom NHO /Offshore Norge og henholdsvis LO /Industri Energi og YS /SAFE. Tariffavtalene omfatter til sammen om lag 5 400 arbeidstakere som i all hovedsak arbeider offshore. I avtalene er det regulert arbeidsforhold, herunder arbeidstidsordninger og rammene for arbeidstid, for ansatte i oljeserviceselskapene. Partene i arbeidslivet har selv utarbeidet ordninger som hensyntar det særskilte arbeidskraftbehovet i bransjen og samtidig balanserer behovet opp mot arbeidstakerens behov for forutsigbarhet.

Arbeidstiden er i oljeservicebedriftene ofte strukturert ved disponibelperioder og friperioder – i såkalte "disponibelplaner". I motsetning til i en skiftordning (med skiftplaner) er det ikke fastlagt i planen når det faktisk skal utføres arbeid. Året deles inn i disponibelperioder og friperioder - ofte på 5 uker disponibel etterfulgt av 4 uker av. Arbeidstakerne skal i disponibelperioden stille på arbeid når bedriften har behov, og det kan være i en sammenhengende periode på 14 dager, eller i en kortere periode. Det kan også hende at det er flere kortere oppholdsperioder innenfor en og samme disponibelperiode.

Det vil variere hvor lang tid i forveien arbeidstaker vet når, innen disponibelperioden, vedkommende skal arbeide. Partene i tariffavtalen har imidlertid presisert at "*Personell som blir kalt ut til arbeid offshore, vil bli forhåndsvarslet i så god tid som er praktisk mulig*".

Et fullt årsverk er innen oljeserviceavtalens område 1582 timer. Arbeidstakeren arbeider gjennom året opp mot et årsverk, som da løpende "fylles opp". Det er opp til arbeidsgiver om man klarer å fylle opp årsverket. Arbeidstaker har uansett krav på grunnlønn for et fullt årsverk. De ansatte på disponibelplaner får lønn på i snitt 4,33 timer – helt uavhengig av om man jobber eller ei, og uavhengig av om man er i på eller av periode. Friperioden ved disponibelordningen er ikke avspasering. I slutten av året foretas det en avregning av årstimeverket og man får overtidsbetaling dersom man har jobbet utover årstimeverket. Dersom man har jobbet mindre enn årstimeverket beholder man likevel lønnen man har mottatt. Det er svært utfordrende for leverandørene i dag å oppfylle årstimeverket selv om de har en fleksibel rotasjonsordning.

Disponibelplaner og andre rotasjonsordninger som er vanlig på sokkelen, brukes fordi det kan være uforutsigbart når jobbene kommer opp. Slik vi leser høringsnotatet omfattes ikke disse ordningene av lovendringen, og vi mener derfor det må komme tydelig frem ved en lovendring at det ikke er intensjonen å gjøre endringer i gjeldende rett.

4. Disponibelplaner i tråd med Direktiv (EU) 2019/1152

Disponibelordningen er følgelig en tariffestet ordning som angir tidsintervaller for når årstimeverket på 1582 timer skal utføres. Dette er arbeidstidsordninger inngått og regulert i kollektive avtaler.

Disponibelplaner er forutsigbare arbeidsmønstre, og omfattes ikke av den typen arbeidsmønstre som direktivets regler om opplysninger om arbeidstid og varslingsregler retter seg mot. I disponibelplanene har man en garantert arbeidstid ved at man er ansatt fulltid og får full lønn, en fast gjennomsnittslønn per dag, uavhengig av om vedkommende er i en disponibelperiode eller friperiode. Av arbeidskontraktene følger det at man arbeider i tråd med de til enhver tid gjeldende rotasjonsordninger som er avtalt i henhold til tariffavtale.

I tariffavtalene er det avtalt varslingsregler som gjelder for de som arbeider på disponibelplaner. Disse arbeidstidsordningene er følgelig ikke i strid med direktivet. Offshore Norge gjør derfor gjeldende at det ikke bør foreslås lovendringer som kan skape unødvendig usikkerhet hvorvidt arbeidstidsordninger og rotasjonsordninger på sokkelen er lovlige.

Det legges til grunn at departementets høringsforslag ikke er ment å medføre at denne typen arbeidsordninger ikke kan fortsette. Flere steder i høringsnotatet etterlates et inntrykk av at dersom arbeidstiden er fastlagt etter mønster som gir arbeidstaker en forutsigbarhet for når vedkommende skal arbeide, vil arbeidsmønsteret være forutsigbart, skift- og turnusarbeid etter rullerende og forutsigbart opplegg brukes som eksempel. Selv om det gjennom å lese høringsnotatet kan tolkes slik at også overfor omtalte disponibelplaner ikke vil kategoriseres som "uforutsigbart", etterlater de foreslåtte lovforslagene i arbeidsmiljøloven § 10-3 og § 14-6 bokstav j) og andre ledd usikkerhet med hensyn til hva konsekvensene er.

5. Utfordringen med forslagene til lovendring

Foreslått gjennomføring av direktivets art. 10 om minste forutsigbarhet for arbeidstid og art. 4 (2) bokstav m om opplysninger om arbeidstid innebærer foreslått lovendring i aml § 10-3 og § 14-6 bokstav j og andre ledd. Slik disse reglene nå er foreslått skaper de unødvendig usikkerhet.

Forslaget etterlater uløste spørsmål om relasjonen til organisasjonsmessige tariffavtaler om arbeidstidsordninger og tariffavtalereguleringer på den enkelte arbeidsplass. Sammenhengen mellom arbeidsavtalen, arbeidsplanen og tariffavtalt adgang til tilpassede løsninger kan tilsi bredere vurderinger enn det som tilbys i høringsnotatet. Disponibelplaner er eksempelvis tariffavtalt arbeidstidsordning og det bør ikke innføres lovendringer som etterlater uklarhet vedrørende praktiseringen av disse. Forslagets sammenblanding av regelen om arbeidsplan og arbeidsavtale etterlater også uklarheter.

Nytt andre ledd i aml. § 10-3 - lovfestet varslingsplikt og avvisningsrett

Offshore Norge er enig i departementets vurdering om at kravene i § 10-3 sammen med informasjonspliktene i § 14-6 ivaretar kravene i art. 10 om rimelig varsel i forkant av arbeidsperiode. Offshore Norge er derfor mot lovendringer som går lenger enn nødvendig for å oppfylle direktivet.

Slik tillegget i § 10-3 er foreslått er det uklart hvor langt det rekker, hvem som omfattes og hvilke situasjoner det skal omfatte. Forholdet til første ledd kunne vært presisert. Det er uklart hva som ligger i "virksomhetens art eller uforutsette hendelser" og dermed de tilfellene som kan unntas fra varslingsregelen. Det er også uklart hvordan etablerte tariffregulerte ordninger som disponibilplaner, skiftplaner og arbeidsplaner med avvikende varslingsfrister vurderes opp mot dette forslaget.

Offshore Norge legger til grunn at tillegget ikke skal forstås slik at det i alle tilfeller må varsles senest 14 dager før et arbeidsoppdrag, og at dette skal gå foran tariffregulerte ordninger. Med en tolkning som dette vil man muligens ikke lenger kunne benytte de etablerte og avtalte rotasjonsordningene for leverandørene på norsk sokkel. Kortere varslingsfrist er utbredt i tariffavtalene, men gjennomgående regulert. Departementets forslag etterlater unødvendig usikkerhet om andre ledd sikter til slike situasjoner. Det legges til grunn at forslaget ikke griper inn i etablerte ordninger. Det er omfattende bruk av rotasjonsordninger i offshorenæringen, og dersom det skulle bli flertall i Stortinget for den foreslåtte endringen må det komme tydelig frem at bestemmelsen ikke er ment å omfatte slike tilfeller.

Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (Rammeforskriften) gjør i kapittel VI unntak fra en del av arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven. Blant annet fremgår det av rammeforskriften § 38 at aml § 10-3 første punktum ikke gjelder på forskriftens område. Det er i forskriften angitt regler om planer over arbeidstidsordninger og oppholdsperioder som gjelder. I høringsnotatet er denne bestemmelsen ikke nevnt, og det er uklart hvordan man mener denne skal ses sammen med et eventuelt nytt andre ledd. Offshore Norge ber om at det gjøres en vurdering av om det også skal gjøres unntak for § 10-3 andre ledd i rammeforskriften § 38 dersom tillegget blir vedtatt slik det er foreslått.

§ 14-6 (1) j) og henvisningen til § 10-3

Offshore Norge er enige i departementets vurdering om at dagens aml § 14-6 (1) j) oppfyller kravene i art. 10 om at arbeidstakere ikke kan pålegges å jobbe utenfor avtalte tidsintervaller/referansetider, og Offshore Norge støtter ikke den foreslåtte endringen i § 14-6 (1) j).

Henvisningen til § 1-3 i bestemmelsen, og dermed henvisningen til arbeidsplanen, tar heller ikke høyde for at det eksisterer enkelte særbestemmelser som gjør unntak fra aml § 10-3 om arbeidsplan. Det vises til omtalen av Rammeforskriften § 38 over. Videre forutsetter tillegget for

"uforutsigbare arbeidsforhold" en klassifisering og grensedragning av arbeidsmønster og tolkningen og eventuelt praktiseringen fremstår uavklart. Forslaget gir en unødvendig kompleksitet som det ikke er behov for. Også foreslått ordlyd om angivelse av: «Hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor» gir usikkerhet. Det er uklart hva som skal være de ytre rammene for angivelse av referansedager- og timer og hvordan dette kan oppgis.

Det legges til grunn at etablerte rotasjonsordninger, som skiftplaner og disponibelplaner, er å regne som forutsigbare arbeidstidsordninger. Offshore Norge mener lovforslaget om enda større detaljregulering av hva som skal inn i arbeidsavtalen er lite hensiktsmessig, samt at det etterlates spørsmål relatert til etablerte skift- og rotasjonsordninger avtalt i tariffavtaler. I praksis utfylles ofte arbeidsavtalen av en tariffavtale. Det fremstår som uklart om etablerte skift- og rotasjonsordninger på sokkelen oppfyller et krav om at ansettelsesavtalen skal angi "hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid". Regulering av arbeidstid og arbeidsmønster skjer i vesentlig grad i tariffavtaler, og lovforslaget gir grunnlag for spørsmål om det gjøres endringer i gjeldende rett selv om det ikke er intensjonen. Det bør i forarbeidene tydeliggjøres om det er meningen å endre gjeldende rett.

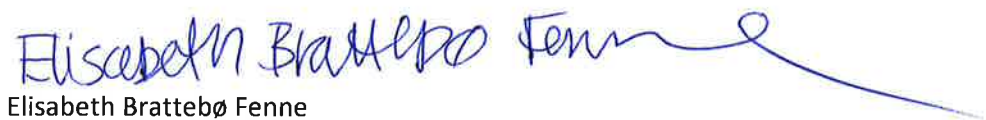
Hensikten med forslaget oppgis å være å skape klarhet og forutsigbarhet, men slik lovbestemmelsene er foreslått vil det etter Offshore Norges syn skape uklarhet og rom for tolkninger om det innføres et slikt skille mellom forutsigbare og uforutsigbare arbeidstidsordninger. Om forslaget i aml. § 14-6 (1) j) opprettholdes, må departementet klargjøre hvilke arbeidsforhold som menes å ha arbeidsmønstre som er helt eller overveiende uforutsigbart, og som gjør at regelen finner anvendelse.

6 Avsluttende merknader

Offshore Norge er av den oppfatning at lovendringer ut over det som er nødvendig for å oppfylle direktivet ikke støttes. Detaljreguleringen som foreslås i Arbeidsmiljøloven § 10-3 og § 14-6 (1) j) etterlater dessuten en unødvendig uklarhet med hensyn til betydningen av samarbeidet mellom arbeidslivets parter.

Med vennlig hilsen

Offshore Norge


Elisabeth Brattebø Fenne