



HAVINDUSTRITILSYNET  
Postboks 599  
NO 4003 STAVANGER

## Svar på høring av regelverk for sikkerhet og arbeidsmiljø ved fornybar energiproduksjon til havs

Arbeidstilsynet viser til høringsbrev av 1. desember 2023 om forslag til regelverk for sikkerhet og arbeidsmiljø ved fornybar energiproduksjon til havs. Høringsfrist var satt til 1. mars 2024. Arbeidstilsynet beklager den korte fristoversittelsen. Arbeidstilsynet har følgende tilbakemelding;

### Forslag til lovvalg og geografisk virkeområde i arbeidsmiljøloven

Arbeidstilsynet støtter vurderingen om at virksomheter innen fornybar energiproduksjon til havs er underlagt arbeidsmiljøloven (aml.). Arbeidstilsynet legger til grunn at alle virksomheter i Norge som sysselsetter arbeidstakere er underlagt aml., med mindre annet uttrykkelig er fastsatt. Dette går frem av aml. § 1-2 første ledd.

Videre støtter Arbeidstilsynet forslaget om at det geografiske virkeområdet blir nærmere presisert i aml. for å unngå fremtidig usikkerheter knyttet til virkeområdet.

Det er hensiktsmessig med en tydelig avgrensningen mot skipsarbeidsloven eller annen flaggstatslovgivning, for arbeidstakere som oppholder seg på fartøy og benyttes i arbeidet ved fornybar energiproduksjon til havs. I forslag til veiledningsteksten til § 1-2 er det nevnt at en arbeidstaker kan «defineres som industrielt personell» og dermed være innenfor virkeområdet til aml. Arbeidstilsynet legger til grunn at en slik definering vil være særlig aktuell for de som har hele sitt arbeid om bord i støttefartøy som benyttes. Dette kan være teknikere eller sykepleiere tilknyttet dykkeoperasjoner. Slike arbeidsgrupper vil være i direkte kontakt med dykkeaktiviteten.

### Dykking

Arbeidstilsynet antar at Havindustritilsynets regler for dykking bør kunne henvises til i sin helhet og gjøres gjeldende direkte, men at det i tillegg kan være behov for å etablere spesifikke regler, gitt andre risikofaktorer og nyere erfaring, som da er naturlig å innta i den nye forskriften.

### Unntak fra aml. § 18-9 og forskrift om administrative ordninger § 14-1.

Søknadsplikt etter arbeidsmiljøloven § 18-9, og dermed også gebyrplikt, forutsetter for det første at tiltaket er søknadspliktig etter plan- og bygningsloven. Pbl. § 20-6 gir unntak for søknadsplikt for visse tiltak som behandles etter andre lover. Byggesaksforskriften § 4-3 første ledd bokstav d angir at



unntaket gjelder *Nettanlegg, anlegg for fornybar energiproduksjon og andre anlegg som er gitt konsesjon etter bestemmelsene i eller i medhold av lov 4. juni 2010 nr. 21 om fornybar energiproduksjon til havs (havenergilova).*

Aml. § 18-9 omhandler plikt til å innhente *Arbeidstilsynets samtykke*. Arbeidstilsynet skal ikke ha tilsynsmyndighet med anleggene og virksomhetene forslaget omhandler. Vi vil dermed ikke kunne utføre kontroll av ivaretagelse av krav gjennom samtykkebehandlingen.

Anleggene vil slik Arbeidstilsynet oppfatter det, ikke oppfylle vilkårene for samtykkeplikt, og heller ikke gebyrplikt. Arbeidstilsynet ser derfor ikke at det er behov for å unnta de nevnte kapitler/bestemmelser.

#### Unntak fra forskrift om administrative ordninger §§ 9-3 til 9-5

Arbeidstilsynet viser til at høringsnotatet hvor det står at forskrift om administrative ordninger §§ 9-3 og 9-4 foreslås unntatt.

Arbeidstilsynet legger til grunn at forskrift om administrative ordninger §§ 9-3 og 9-4 er en delvis gjennomføring av Europaparlaments- og rådsdirektiv 2005/36/EF av 7. september 2005 om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner. Direktivet er i sin helhet gjennomført i norsk rett at lov om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner, med tilhørende forskrift, gjelder for alle myndigheter i Norge som har lovregulert et yrke eller en utdanning.

Norge er pålagt å ha regler om godkjenning av utenlandske yrkeskvalifikasjoner gjennom yrkeskvalifikasjonsdirektivet.<sup>1</sup> Det er uklart hvilket regelverk som skal gjelde for arbeidstakere med yrkeskvalifikasjoner som ikke er automatisk godkjent. Det er også uklart om dykkere med yrkeskvalifikasjoner fra utenfor EU/EØS og Storbritannia skal ha mulighet til å søke om godkjenning.

#### Unntak fra arbeidsplassforskriften – kapittel 3

Arbeidstilsynet legger til grunn at arbeidsmiljøforskriftene vil gjelde for virksomheter ved fornybar energiproduksjon til havs med de begrensingene som kommer frem av hver enkelt av disse forskriftene og særreguleringer etter arbeidsmiljøloven i den nye foreslåtte forskriften.

Det går frem av høringsnotatet punkt 6 Unntak fra arbeidsmiljøforskriftene, at det bl.a. foreslås at arbeidsplassforskriften kapittel 3 Krav om personalrom, rom for renholdsutstyr, førstehjelpsrom og førstehjelpsutstyr, ikke skal gjelde. Det er ikke klart for Arbeidstilsynet hvilke vurderinger som er gjort, ei heller hva alternativene er.

#### Forslag til § 1-1 Formål

Arbeidstilsynet legger til grunn at formålet med forskriften foreslås formulert som «å fremme og videreutvikle et høyt nivå for sikkerhet og arbeidsmiljø».

---

<sup>1</sup> Europaparlaments- og rådsdirektiv 2005/36/EF av 7. september 2005 om godkjenning av faglige kvalifikasjoner. [Yrkeskvalifikasjonsdirektivet].



Arbeidstilsynet legger til grunn at formålet med forskriften med denne formuleringen bare ivaretar ett av flere formål med aml., jf. aml. § 1-1. Arbeidstilsynet legger imidlertid til grunn at aml. sitt formål i aml. § 1-1 fullt ut, dvs med alle sine ulike formål og prinsipper, også vil gjelde for virksomheter innen fornybar energiproduksjon til havs.

I den foreslåtte veiledningsteksten til § 1-1 vises det til arbeidsmiljøforskriftene, og at disse forskriftene skal gjelde med de presiseringer og begrensninger som kommer frem av den enkelte forskrift. Arbeidstilsynet synes dette er en grei veiledning, men stiller spørsmål med om denne veiledningsteksten er relevant under punktet om formål. Hvis veiledningen her er ment å handle om formål, så bør det gå frem i veiledningen at «formålet med de ulike arbeidsmiljøforskriftene kommer frem av hver enkelt forskrift» i stedet for formuleringen «Forskriftene gjelder med de presiseringer og begrensninger som fremgår av den enkelte forskrift». Arbeidstilsynet mener ordlyden «forskriftene gjelder» gir assosiasjoner til å tro det handler om virkeområde, mer enn om formålet. Alternativt bør veiledningsteksten flyttes til § 1-2 virkeområde.

#### Forslag til § 1-3 Definisjoner

Begrepet «Risiko» er ikke tatt med i forslaget til definisjonsbestemmelse. Arbeidstilsynet ser imidlertid at begrepet «Risiko» er foreslått definert i veiledningsteksten til § 2-2 Prinsipper for risikoreduksjon, jf formuleringen «Med risiko menes». Arbeidstilsynet mener det kan være nødvendig og hensiktsmessig at begrepet «Risiko» tas inn i § 1-3 Definisjoner.

I veiledningen går det frem at «Med risiko menes konsekvensene av virksomheten med tilhørende usikkerhet.» Arbeidstilsynet bemerker at forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 1-4 nr. 11 har en definisjon av begrepet «risiko» som lyder; «I denne forskriften menes med «Risiko: en funksjon av sannsynligheten for at en uønsket hendelse kan inntreffe og konsekvensen for arbeidstakernes liv eller helse.» Arbeidstilsynet legger til grunn at det ikke er ment å være noen realitetsforskjell på de to ulike formuleringene.

#### Forslag til § 1-4 Ansvar etter forskriften

Arbeidstilsynet legger til grunn at det i forslaget til § 1-4 Ansvar etter denne forskriften, skal gå frem at «Konsesjonæren og andre som deltar i virksomheten, er ansvarlig etter denne forskriften».

Det går videre frem av høringsnotatet at det med «Konsesjonær», se forslag til § 1-3 bokstav j, menes «Den som er gitt konsesjon eller andre rettigheter i eller i medhold av havenergilova. Er konsesjon eller andre rettigheter gitt til flere slike personer sammen, kan begrepet konsesjonær omfatte både personene samlet og den enkelte, jf. havenergilova § 1-4».

Arbeidstilsynet viser til at det er arbeidsgiver som er hovedpliktsubjektet etter aml., og som derfor alltid har hovedansvaret for å oppfylle kravene i loven og de tilhørende forskriftene. Vi legger derfor til grunn at det er arbeidsgiver som er hovedansvarlig for at bl.a. kravene i forslagets kapittel 2 Grunnleggende krav til sikkerhet og arbeidsmiljø, oppfylles.

Arbeidstilsynet ser at forslaget til ny forskrift ikke bruker begrepet «arbeidsgiver». Arbeidstilsynet forutsetter imidlertid at «konsesjonæren» også må kunne være arbeidsgiver slik dette er definert i aml., men dette synes ikke helt klart. Arbeidstilsynet anbefaler derfor at begrepet «arbeidsgiver» som definert i aml. også tas inn som et pliktsubjekt i § 1-4, alternativt bør det fremgå av veiledningen at arbeidsgiver omfattes av «Konsesjonær-begrepet».



Videre legger Arbeidstilsynet til grunn at det foreslås å forskriftsfeste at «Arbeidstakere har plikt til å medvirke, jf. aml. § 2-3.» Arbeidstilsynet mener dette er riktig og viktig, men at dette allerede følger av aml. og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-1. Hvis den nye forskriften kun skal inneholde krav som *fraviker* arbeidsmiljøforskriftene, mener vi en bestemmelse om at arbeidstakere skal medvirke ikke er nødvendig i den nye forskriften.

#### Forslag til § 2-1 Forsvarlig virksomhet

Hovedregelen i aml. § 4-1 er at «arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd».

I forslaget til forskriftstekst brukes bare formuleringen «forsvarlig». Av foreslått veiledning til bestemmelsen går det frem at dette ikke er ment som noen realitetsendring i forhold til formuleringen «fullt forsvarlig». Arbeidstilsynet er av den oppfatning at begrepet «fullt forsvarlig» bør brukes også i den nye forskriften. Dette for å unngå tolkningstvil.

#### Forslag til § 2-5 Informasjon og kommunikasjon

I første ledd foreslås formuleringen «Den ansvarlige skal identifisere og systematisere den informasjonen som er nødvendig for å kunne planlegge og utføre aktivitetene og forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø.»

Arbeidstilsynet viser spesielt til formuleringen «og forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø». Vi er usikre på hva som menes med «forbedre» og stiller spørsmål ved om det med dette også menes «å ivareta» sikkerhet og arbeidsmiljø, slik at det kan leses som «Den ansvarlige skal identifisere og systematisere den informasjonen som er nødvendig for å kunne planlegge og utføre aktivitetene og å ivareta sikkerhet og arbeidsmiljø.»

#### Forslag til regler om arbeidstid §§ 3-2 til 3-6

Arbeidstilsynet mener det er behov for å gjøre unntak fra arbeidsmiljølovens (aml.) regler fordi arbeidstakerne må være på arbeidsplassen over en lengre periode. Det er derfor hensiktsmessig at regelverket åpner for andre arbeidstidsordninger enn etter aml. kapittel 10. Et tilpasset regelverk gir økt fleksibilitet til å lage arbeidstidsordninger som i større grad sikrer friperioder når de er hjemme, og som samtidig ivaretar arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Om regelverket i tilstrekkelig grad verner arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd kommer vi tilbake til under.

Arbeidstilsynet mener at det er nødvendig med avklaring av hvordan forskriften skal gjelde i forhold til arbeidsmiljøloven, og andre aktuelle regelverk. I utkast til ny forskrift med veiledning er virkeområdet angitt i § 1-2:

*«Forskriften gjelder sikkerhet og arbeidsmiljø ved bygging, drift, ombygging og nedlegging av energianlegg for fornybar energiproduksjon og omforming og overføring av elektrisk energi til havs, som nevnt i havenergilova § 1-2 og havenergilovforskrifta § 1.»*

I veiledningen til bestemmelsen er det blant annet presisert at:



*«Forskriften gjelder for virksomhet knyttet til fornybar energiproduksjon til havs, herunder utstyr og aktiviteter på eller fra fartøy som er nødvendig for å gjennomføre denne virksomheten, og som ikke regnes som maritime forhold.*

*Arbeidsmiljøloven og særreglene etter denne forskriften gjelder for arbeidstakerne som arbeider på energianlegg omfattet av denne forskriften også under transport, opphold og innkvartering på fartøy som er nødvendig for adkomst til energianlegg.»*

Det er ikke sagt noe direkte i forskriften eller veiledningen om hvordan de forskjellige regelverkene skal gjelde i forhold til hverandre. For eksempel er det uklart hvilke ytterrammer som skal gjelde for arbeidstakere som tidvis jobber på land og tidvis jobber med energiproduksjon til havs. Slik forskriften er formulert i utkastet, er det risiko for at bestemmelsene tolkes slik at arbeidstakere kan jobbe etter flere regelverk samtidig. Det kan i så fall innebære at arbeidstakerne jobber fulle kvoter både for gjennomsnittsberegning og for overtid etter flere regelverk. Arbeidstilsynet er bekymret for at dette åpner for en uforsvarlig kombinasjon av arbeidstidsbestemmelsene i to eller flere ulike regelsett.

Tilsvarende utfordring har man i dag med rammeforskriften og arbeidsmiljøloven, der det i praksis bare er forsvarlighetskravet som begrenser kombinasjonen av arbeidstid etter de forskjellige regelverkene. Både oljebransjen og havvinindustrien er bransjer som også har aktivitet på fastlandet. Det er derfor risiko for at rammene etter begge regelverk vil bli brukt. Selv om forsvarlighetskravet begrenser kombinasjonen av arbeid etter ulike regelsett, mener vi at forskriften må angi tydelig hvordan reglene skal gjelde i forhold til hverandre i slike tilfeller.

#### Forholdet til tariffavtaler

Utkastet til ny forskrift for virksomheter som driver med fornybar energiproduksjon til havs har store likheter med reglene om arbeidstid og arbeidsfri i Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (heretter rammeforskriften). Arbeidstilsynet stiller likevel spørsmål ved om reglene setter gode nok ytterrammer for å ivareta arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Regelverket åpner for at arbeidstakerne får svært intensive arbeidsperioder frem til årsgjennomsnittet er oppnådd.

Petroleumsindustrien er i stor grad regulert gjennom tariffavtaler, der arbeidstakerne på mange punkt har langt bedre vilkår enn minstekravene i rammeforskriften. Historisk sett har det vært gode økonomiske rammer i petroleumsnæringen, høy fagforeningsgrad og sterke fagforeninger. Partene har derfor inngått tariffavtaler som på noen områder, for eksempel for friperioder etter oppholdsperioden, er langt bedre enn rammeforskriftens minstekrav.

Arbeidstilsynet er bekymret for at innføringen av et regelverk for arbeidstid for fornybar energiproduksjon til havs som er likt som rammeforskriften, får et annet utfall *i praksis* for arbeidstakerne som skal jobbe etter den nye forskriften, enn de som er underlagt rammeforskriften. Det er uklart om fornybar energiproduksjon til havs vil ha de samme økonomiske rammene som petroleumsnæringen. Det er derfor uklart om fagforeningene klarer å oppnå de samme avtalene som gjelder i petroleumsnæringen.

Det står lite i høringen om hvilke forhold arbeidstakerne skal leve og bo under når de er på arbeidsplassen. En av årsakene til at arbeidstakerne som jobber etter rammeforskriften kan jobbe lange dager uten ukentlig arbeidsfri, er at forholdene rundt dem er godt tilrettelagt når det gjelder mat, boforhold, fritidstilbud og sosialisering med andre. Uten mer informasjon om hvordan dette vil bli for arbeidstakerne i fornybar energiproduksjon til havs, er det vanskelig å vurdere hva som kan være forsvarlige rammer for arbeidstid.



Alminnelig arbeidstid og gjennomsnittsberegning

I forslaget til ny forskrift, er det foreslått en egen bestemmelse om alminnelig arbeidstid (§ 3-2). Bestemmelsen ser ut til å regulere både alminnelig arbeidstid og adgangen og grensene for gjennomsnittsberegning. I bestemmelsen står det:

*«[d]en alminnelige arbeidstiden skal ikke overskride 12 timer i døgnet og 36 timer i uken i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år».*

Det er uklart om grensen på 12 timer er en yttergrense, eller om denne også er en grense som kan gjennomsnittsberegnes over tid. Arbeidstilsynet mener at dette bør presiseres. Selv om bestemmelsen er tilsvarende som i rammeforskriften, bør det ved en ny regulering være klart hvilke ytterrammer som gjelder.

Arbeidstilsynets vurdering er at arbeidstiden uansett ikke bør være lengre enn 12 timer per dag ved avtale om gjennomsnittsberegning. Eventuelt arbeid utover dette, må etter vår vurdering oppfylle vilkårene for overtidsarbeid etter aml. § 10-6 første ledd og kan ikke brukes som en fast ordning.

Videre åpner bestemmelsen for at oppholdsperiodene kan utvides fra to til tre uker ved et særlig og tidsavgrenset behov. Ettersom dette er en relativt ny bransje, og vi ikke kjenner godt nok til hvordan arbeidsforholdene vil tilrettelegges for arbeidstakerne, hvilke risikoer arbeidet vil innebære og hvordan risikohåndtering vil bli gjennomført, kan det være uheldig å åpne for så lange arbeidsperioder.

Det kommer også frem av den foreslåtte bestemmelsen at krav om pauser først inntreer når *«avtalt arbeidstid overstiger ti timer i døgnet»*. Å først ha krav på pause når arbeidsdagen overstiger 10 timer, kan øke belastningen av arbeidstidsordningen, og bidra til å øke risikoen for ulykker og feilhandlinger.

Arbeidstid og oppholdsperioder

Etter foreslått § 3-3 *«starter»* arbeidstiden når *«arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver i henhold til arbeidsplan»*. Videre er det presisert at dette også gjelder opphold på transportmiddel.

Det er uklart hva som er ment med denne bestemmelsen. Slik Arbeidstilsynet forstår den, skal første ledd regulere hva som er arbeidstid. Hvis hensikten er å regulere dette, er formuleringen «i henhold til arbeidsplan» problematisk.

Definisjonen av arbeidstid i aml. § 10-1 første ledd, tilsvarer arbeidstidsdirektivet som Norge er bundet av. Det er uklart om første ledd i forslaget er ment å innføre en annen definisjon av begrepet «arbeidstid» enn arbeidsmiljøloven og arbeidstidsdirektivet, eller om den skal leses i samsvar med bestemmelsene.

Slik bestemmelsen er formulert, kan den gi inntrykk av at det er arbeidsplanen som styrer når arbeidstakerne står til arbeidsgivers disposisjon og dermed hva som er arbeidstid. Dette er problematisk fordi all tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver, skal regnes som arbeidstid. Vurderingen må gjøres konkret, og arbeidsplanen er ikke alene en avgjørende faktor.

Hvis hensikten er å gjøre det klart at arbeidsplanen er utgangspunktet for vurderingen av når arbeidstakerne står til arbeidsgivers disposisjon, bør dette tydeliggjøres.

Videre står det i første ledd andre setning at *«[d]ette gjelder også under opphold på transportmiddelet»*. Også her er det uklart hva som er ment regulert. Hvis hensikten er å tydeliggjøre



at reisetid (tiden på transportmiddelet) skal være arbeidstid etter forskriften, bør det komme tydeligere frem.

Planer over arbeidstidsordninger og oppholdsperioder

Reguleringen av arbeidsplaner i § 3-4 gjør unntak fra aml. § 10-3 første ledd, første punktum hvor det står:

*«[d]ersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide».*

I den foreslåtte bestemmelsen er det den som står for driften av energianlegget som skal sikre utarbeidelse av planer *«over de arbeidstidsordningene og oppholdsperiodene som skal nyttes».*

Det uklart hvilke innholdsmessige krav som skal gjelde for arbeidsplaner med oppholdsperioder. Siden det er gjort unntak fra arbeidsmiljølovens krav om spesifisering av hvilke uker, dager og tidspunkt arbeidstakerne skal jobbe, oppfatter Arbeidstilsynet bestemmelsen som at det kun er krav om informasjon om hvilken type ordning de skal følge, for eksempel 3-1-rotasjon eller 4-2-rotasjon. En slik bestemmelse gir arbeidstakerne lite forutsigbarhet. Hvis det kan være uklart helt opp mot avreise når de faktisk skal reise, når de kommer hjem igjen og/eller hvordan de skal jobbe når de er ute (dagarbeid eller nattarbeid), vil det være vanskelig å planlegge et familieliv og et sosialt liv.

Videre står det i bestemmelsens siste ledd at arbeidstakerne skal informeres om planene *«så tidlig som mulig og senest før ankomst til oppmøtestedet».* I veiledningen til bestemmelsen er det presisert at arbeidstakerne skal være informert om planer før avreise fra land. Hvis dette ikke skjer, skal arbeidstakerne inntre i *«normalordningen for vedkommende arbeidsgruppe».* Det er uklart hva som er *«normalordningen»* for arbeidsgruppen.

Arbeidsfrie perioder - Daglige arbeidsfrie perioder

Forskriften foreslår at arbeidstakerne som utgangspunkt skal ha minst 11 timer arbeidsfri i løpet av et døgn, men åpner for at den arbeidsfrie perioden kan reduseres til 8 timer hvis arbeidstakerne sikres umiddelbar kompenserende hvile tilsvarende den utvidede arbeidsperioden. Det er ikke satt andre begrensninger, som at reduksjonen må avtales med tillitsvalgt. Det er heller ikke satt noen begrensninger for i hvilke situasjoner den arbeidsfrie perioden kan reduseres. Arbeidstilsynet mener at det er uheldig med en åpen adgang til å benytte redusert arbeidsfri ned i 8 timer, uten andre sikkerhetsmekanismer enn kompenserende hvile, siden det kan øke risikoen for uforsvarlige arbeidstidsordninger.

Parter i petroleumsnæringen rapporterer om utstrakt bruk av redusert arbeidsfri ned i 8 timer, og at det for mange er mer normalt enn 11 timer arbeidsfri. Både fornybar energiproduksjon til havs og petroleumsvirksomhet kan innebære fysisk og mentalt krevende arbeid, der arbeidstakerne trenger hvile og restitusjon før neste arbeidsøkt. Ved arbeid på plattform eller stasjoner for fornybar energiproduksjon til havs, unngår arbeidstakerne å bruke deler av den arbeidsfrie perioden på pendling og andre forpliktelser. Likevel er det ikke mulig å bruke hele den arbeidsfrie perioden til å sove. Det vil gå med tid til personlig hygiene og måltider. I tillegg har de fleste behov for noe tid til å koble av etter arbeid. Risikoen for at arbeidstakerne opparbeider seg et søvnunderskudd er større med en arbeidsfri periode på 8 timer, sammenlignet med en arbeidsfri periode på 11 timer. Arbeidstilsynet foreslår derfor at det bør fremgå av forskriften at arbeidsfrie perioder på 8 timer kun kan benyttes etter avtale med tillitsvalgt eller i særlige tilfeller, eksempelvis når dette er nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser.





### Arbeidsfrie perioder mellom oppholdsperioder

Det er foreslått at den arbeidsfrie perioden mellom to oppholdsperioder skal være på minst 1/3 av sist avsluttet opphold. Forskriften legger opp til at oppholdsperiodene som utgangspunkt skal være på 14 dager, med mulighet for å utvide til 21 dager. Ved oppholdsperioder på 14 og 21 dager, vil vernebestemmelsen om minimum arbeidsfri gi arbeidstakerne friperioder på henholdsvis 4,7 dager og 7 dager. Dette må sees i sammenheng med at arbeidstakerne kan ha 12-16 timers arbeidsdager i 14-21 sammenhengende dager, med risikofyllt og krevende arbeid. Arbeidstilsynet stiller derfor spørsmål ved hvorvidt minimumskravet til friperioder vil sikre tilstrekkelig tid til at arbeidstakerne kan hente seg inn igjen, spesielt hvis arbeidstakerne har jobbet natt.

Forskriftens krav om gjennomsnittlig alminnelig arbeidstid på 36 timer per uke sikrer arbeidstakerne flere fridager i løpet av et år. Det er positivt at arbeidstakerne har lavere gjennomsnittlig alminnelig arbeidstid i løpet av et år, og det vil gi et visst vern for arbeidstakerne. Et lavt minstekrav til friperioder mellom oppholdsperioder åpner for at årlig gjennomsnittlig alminnelig arbeidstid kan oppnås tidlig på året. Dette kan føre til at noen virksomheter vil bruke overtid eller skifte ut arbeidstakerne for å få nye kvoter med arbeidstid. Av erfaring er det en økt risiko for at slike ordninger vil være aktuelle for utenlandske arbeidstakere som arbeider intensivt under det norske regelverket til årsverket er fylt opp, for deretter å returnere til hjemlandet og jobbe ytterligere der resten av året. Arbeidstilsynet er bekymret for at så komprimerte arbeidstidsordninger som forskriften åpner for, vil gå på bekostning av arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Ved å øke kravet til minimum friperiode mellom opphold, vil lovgiver både gi mer rom for hvile og restitusjon og sikre en mer forsvarlig fordeling av arbeidet gjennom året.

### Overtid

Når det gjelder reguleringen av overtid for fornybar energiproduksjon til havs, mener Arbeidstilsynet at det er behov for en avklaring av hvilke overtidsgrenser som gjelder for arbeidstakere som kombinerer arbeid til havs med arbeid på land. Etter den foreslåtte § 3-6 fjerde ledd skal overtiden ikke overstige 200 timer innenfor en periode på 52 uker. Grensen etter arbeidsmiljøloven er lik, med mindre det er gitt utvidelse etter aml. § 10-6 femte og sjette ledd. Dette er en bransje hvor det kan bli aktuelt at arbeidstakere både jobber til havs og på land. Det bør derfor være tydelig hvordan det samlede arbeidet skal reguleres. Dette for at det skal være lettere for arbeidstakere å håndheve sine rettigheter, for at arbeidsgiver skal kunne ha nødvendig kunnskap om grensene de skal overholde og for at det skal være klare skiller mellom regelverkene og tilsynsmyndighetene.

### Forslag til § 7-3 Kompetanse

Det følger av aml. § 3-2 første ledd bokstav a at «For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefare som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.» Bestemmelsen er generelt utformet og kravet til nødvendig opplæring omfatter alt arbeid. Kravet er på enkelte fagområdet, spesielle arbeidsoppgaver eller for arbeid med spesifikke risikofaktorer, utdypet nærmere i forskrift om utførelse av arbeid.

Aml. skiller på noen områder på opplæring og kompetanse. På noen fagområder, bl.a. dykking, stilles det krav om kompetansebevis (dykkesertifikater). Arbeidstilsynet legger til grunn at arbeidsgiver har et generelt krav på seg til å gi sine arbeidstakere nødvendig opplæring. Slik generell opplæring kan arbeidsgiver gi arbeidstakere selv hvis de har nødvendig kunnskap i virksomheten selv, eller arbeidsgiver kan velge å gi arbeidstaker opplæring av eksterne. På noen områder kreves det for





eksempel kompetansebevis i tillegg til det generelle opplæringskravet. Slike kompetansebevis oppnår arbeidstakere typisk gjennom ulike kurs hos eksterne, godkjente eller sertifiserte virksomheter.

Forslag til ny bestemmelse om kompetanse første ledd lyder;  
«Den ansvarlige skal sikre at alle som utfører arbeid for seg i virksomhet som omfattes av denne forskriften, har kompetanse til å utføre det arbeidet de er satt til å gjøre på en forsvarlig måte, og håndtere fare- og ulykkessituasjoner.»

I høringsnotatet kommer det frem at «denne bestemmelsen er virksomhetsspesifikk og inneholder krav til faglig kompetanse utover det som fremkommer som krav til kvalifikasjoner og opplæring på arbeidsmiljøområdet i forskrift om utførelse av arbeid.»

Arbeidstilsynet er av den oppfatning at kravet slik det er formulert med ordlyden «kompetanse til å utføre det arbeidet de er satt til å gjøre på en forsvarlig måte» er så generell at det er vanskelig å se og forstå hva det er som her er ment å være virksomhetsspesifikk. Arbeidstilsynet anbefaler at bestemmelsen blir enda tydeligere på hvilken kompetanse som kreves.

I veiledningen kommer det blant annet frem at det som et minimum bør det inngå kurs om arbeids i høyden, inkludert fallsikring, redning og evakuering. Arbeidstilsynet legger til grunn at dette er krav som allerede følger av bl.a. aml. § 3-2 første ledd bokstav a, og forskrift om utførelse av arbeid kapittel 17.

#### Forslag til § 8-2 Tilsynsmyndighet

Arbeidstilsynet legger til grunn at tilsynsansvaret for virksomheter innen fornybar energiproduksjon til havs allerede er lagt til Havindustritilsynet. Arbeidstilsynet mener det vil være en god løsning.

Bruk [eDialog](#) hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller svare på dette brevet. Oppgi referansenummer 2023/66942. Les mer om eDialog på [www.arbeidstilsynet.no/post](http://www.arbeidstilsynet.no/post).

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Tonje Faanes  
seksjonsleder

Mona Iren Volent  
seniorrådgiver

*Dette brevet er elektronisk godkjent.*