



SAFE – Sammenslutningen
av fagorganiserte i energisektoren
Postboks 145, 4001 Stavanger
safe@safe.no, www.safe.no

Et rettferdig arbeidsliv

Havindustritilsynet
Professor Olav Hanssens vei 10
Postboks 599
4003 STAVANGER

Mrk sak 2023/1318

28.02.2024

Høringssvar fra SAFE Fagforening:

Utkast til forskrift om sikkerhet og arbeidsmiljø ved fornybar energiproduksjon til havs

SAFE er et fagforbund for ansatte i energisektoren, til lands som til havs. Navnet er en forkortelse for Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren, SAFE for enkelhets skyld. SAFE er en konsekvens av den utviklingen vi ser når det gjelder organisering av arbeidet både innen offshoresektoren og energisektoren på land. Det skjer store endringer i bransjen, utfordringene som følger av disse viser at det er behov for et sterkt forbund som kan ivareta de ansattes rettigheter.

Ikke minst gjelder dette innenfor nye næringskjeder på Norsk kontinentalsokkel. Havvind er et eksempel, og er det denne høringen omhandler. Dette høringssvaret omhandler i første rekke våre medlemmers rettigheter og arbeidsforhold, og vi vil ikke her ta stilling til de samfunnsmessige og overordnede konsekvensene av havvind. Derimot stiller vi oss positive til alle gode tiltak som kan redusere utslipp. I tillegg til de positive miljømessige konsekvensene, vil det samtidig styrke konkurransekraften i næringen, og trygge våre medlemmers arbeidsplasser.

Men vårt hovedfokus i denne høringen er et rettferdige arbeidsliv, og fullt ut forsvarlige arbeidsvilkår for våre medlemmer, med andre ord hensyn til liv og helse.

Vi anerkjenner og berømmer at Havvindindustritilsynet fikk delegert myndighetsansvar for havvind 17. august 2020. Det innebærer at de skal utvikle regelverk og føre tilsyn med vindkraftverk til havs. Det gleder oss at man legger opp til å ta utgangspunkt i HMS- forskriftene for petroleumsvirksomheten, med funksjonsbaserte krav og **risikobasert** tilnærming.

I «Utkast til forskrift om sikkerhet og arbeidsmiljø ved energiproduksjon til havs» fra desember 2023. foreslås det følgende tekst:

Veiledning:

Forskriften er fattsatt i medhold av havenergilova § 5-1. I forarbeidene til loven, Ot. prp. nr. 107 (2008-2009) om lov om fornybar energiproduksjon til havs (havenergilova), s. 83, beskrives formålet og virkeområdet for bestemmelsen slik: Førseegna skal ta vare på tryggleik og arbeidsmiljø knytt til energianlegg til havs, og beredskapsmessige omstende. Første ledd slår fast at bygging, drift og nedlegging av energianlegg til havs skal gå føre seg slik at eit høgt tryggleiksnivå kan haldast ved lag og utviklast i takt med den teknologiske utviklinga. Andre ledd gir departementet mynde til å gje nærare forskrifter om beredskap og tryggleik knytt til bygging, drift, ombygging og nedlegging av energianlegg. Slike forskrifter kan stille krav til tekniske konstruksjonar, arbeidstilhøve og kvalifikasjonar. Dette omfattar mellom anna konkrete materialstandardar, arbeidsmiljø og

helsemessige reguleringar, og krav til kompetanse til dei som skal operere eller opphalde seg på energianlegg til havs.

I havenergilova § 5-1 andre ledd, benyttes begrepene «tryggleik og beredskap». Ut fra lovens formål og virkeområde omfatter dette et bredt spekter av risikoforhold. Begrepsbruken sammenfaller med hvordan begrepet «sikkerhet» brukes i annen industriell virksomhet, og må sees i lys av risikoforholdene innen virksomheten som omfattes av loven. Lovgiver peker særlig på de mange aspektene ved virksomheten til havs som skiller seg vesentlig fra tilsvarende virksomhet på land. Begrepene «tryggleik og beredskap» i havenergilova § 5-1 annet ledd, forstås her som forebyggende, operasjonelle, beredskapsmessige og skadebegrensende vern mot:

- a. ulempe, sykdom eller skade på deltakere i virksomheten,*
- b. tap eller skade på energianlegg som kan føre til ulempe, sykdom eller skade på personell, eller*
- c. tap eller skade på tredjepersons eiendom, næringsinteresser eller ytre miljø.*

Med «vern» menes vern mot at feil-, fare-, og ulykkessituasjoner oppstår, samt beredskap knyttet til å håndtere og redusere konsekvensene av slike situasjoner.

Begrepene «tryggleik og beredskap» i havenergilova § 5-1 andre ledd omfatter med andre ord et bredt spekter av risikoforhold og faller innenfor den naturlige forståelsen av begrepene helse, arbeidsmiljø og sikkerhet hva gjelder ansatte, energianlegg og tredjepersons eiendom. Begrepene er avgrenset mot forhold som omfatter forsyningsikkerhet og kraftforsyningsberedskap.

Fornybar energiproduksjon til havs som forsyner petroleumsinnretninger med kraft, kan være regulert av petroleumsloven. I disse tilfellene er denne forskriften, hva angår sikkerhet og arbeidsmiljø for den fornybare energiproduksjonen, gjort gjeldende, jf. forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) § 2.

Så langt støtter vi Havindustritilsynet fullt ut.

Derimot kan vi ikke gi vår fulle støtte til de følgende formuleringene, når det gjelder å avgrense og skille arbeidstakerne som jobber direkte opp mot energiproduksjonen og dem som har fartøyet som sin arbeidsplass. Risikoforholdene- og belastningene er tilnærmet like for de to gruppene.

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.

Arbeidsmiljølovens anvendelsesområde avgrenses mot andre som har sitt arbeid om bord og har fartøyet som sin arbeidsplass. Avgrensingen er uavhengig av fartøyets nasjonalitet.

Arbeidsmiljølovens anvendelsesområde for arbeidstakerne som oppholder seg på fartøyet, avgrenses dermed mot skipsarbeidslovens virkeområde eller annen tilsvarende flaggstatslovgivning. Det vises også til International Maritime Organisation, IMO, sin International Code of Safety for Ships Carrying Industrial Personnel (IP Code) i SOLAS kap. XV, gjeldende fra 1.7.24. Her defineres industrielt personell slik: Industrial personnel (IP) means all persons who are transported or accommodated on board for the purpose of offshore industrial activities performed on board other ships and/or offshore facilities. Det er formålet med den rollen en person har som avgjør om vedkommende omfattes av definisjonen av industrielt personell. Dersom en arbeidstaker defineres som industrielt personell vil denne ikke ha

sitt arbeid om bord på fartøyet som transporterer eller innlosjerer arbeidstakerne, og derfor heller ikke være omfattet av skipsarbeidsloven eller annen tilsvarende flaggstatslovgivning.

Derimot kan vi stille oss bak formuleringer, med følgende endringer:

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.

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.

Arbeidsmiljøloven og denne forskriften gjelder for bemannede undervannsoperasjoner ved fornybar energiproduksjon som blir utført fra fartøy.

Forskriften gjelder med de avgrensingene som følger av folkeretten.

Den todelingen man legger opp til i opprinnelig tekstsutkast er i seg selv et risikoforhold. Vi er godt kjent med slike ordninger, og hvilke konsekvenser de kan gi for de psykososiale arbeidsforholdene om bord på et fartøy. Slik ordninger føles ofte som diskriminerende og grov forskjellsbehandling for de involverte, spesielt når vi snakker om små tette miljøer, eksempelvis på et fartøy. Derfor kan vi ikke stille oss bak det opprinnelige tekstforslaget.

I denne sammenhengen ønsker vi også å vise til:

Arbeidsmiljøloven §13-3.1 Unntak fra forbudet mot diskriminering

1. Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

Vi anser ikke at denne forskjellsbehandlingen man her legger opp til, har et saklig formål. Det baserer seg kun på en forventning om reduserte kostnader, ved at mannskapet tilbringer større deler av årsverket på arbeidsplassen. Rent faktisk, slik vi ser det, vil det gi direkte negative konsekvenser, da man må legge opp til forskjellige rotasjonsordninger, og man vil måtte regne med mindre effektivitet i operasjonene, da man må foreta flere skiftbytter- enn om alle om bord har samme rotasjonsordning.

Videre ser vi det som uforholdsmessig inngripende ovenfor den eller de som forskjellsbehandles, og at en slik forskjellsbehandling ikke er nødvendig for å utføre arbeidet. Snarere tvert imot.

Videre kjenner vi godt til forskjellen i eksponeringstid utfra de ulike arbeidstidsordningene.

Her følger en grafisk fremstilling av disse:

Fritid på arbeidsplassen betyr at man oppholder seg på arbeidsplassen, og er disponibel og alltid tilgjengelig ved driftsavbrudd eller uregelmessigheter. I praksis ulønnet vaktordning.

Man er også **disponert** for mye av de samme **arbeidsmiljøutfordringene** som i arbeidstiden. Eksempelvis støy, vibrasjoner, sjøgang og luftforurensinger. Dette kan gå ut over mulighet for restitusjon og kvalifisert hvile.

Sjømann under SAL og SSL



■ Fritid ■ I arbeid ■ Fritid på arbeidsplassen

SAL = [Skipsarbeiderloven](#)
SSL = [Skipssikkerhetsloven](#)

Fritid på arbeidsplassen betyr at man oppholder seg på arbeidsplassen, og er disponibel og alltid tilgjengelig ved driftsavbrudd eller uregelmessigheter. I praksis en ulønnet vaktordning.

Man er også **disponert** for mye av de samme **arbeidsmiljøutfordringene** som i arbeidstiden. Eksempelvis støy, vibrasjoner, sjøgang og luftforurensinger. Dette kan gå ut over mulighet for restitusjon og kvalifisert hvile.

Offshore- Rig/platform under AML og RF



■ Fritid ■ I arbeid ■ Fritid på arbeidsplassen

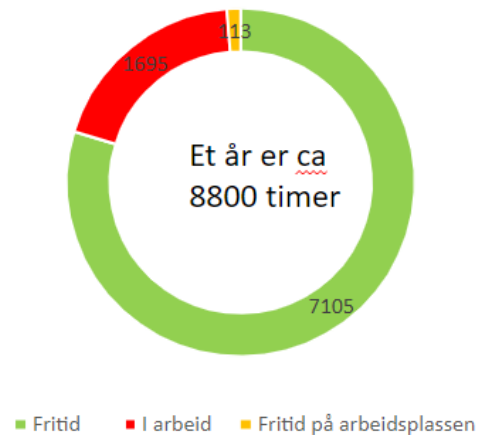
AML = [Arbeidsmiljøloven](#)
RF = [Rammeforskriften](#)

Fritid på arbeidsplassen betyr normalt sett at man oppholder seg på arbeidsplassen, og er disponibel ved behov.

Eksempelvis spisepauser/lunsj.

Men i dagens arbeidsliv har vi mange elektroniske hjelpemidler. Telefon, PC, Teams og annet. Mange er «alltid» tilgjengelig. Fritid er ikke alltid fritid lenger. Arbeidslivet er i endring, og det må vi i fagforeningene følge opp!

Landansatt under AML



Om man tar utgangspunkt i HMS- forskriftene for petroleumsvirksomheten, med funksjonsbaserte krav og **risikobasert** tilnærming, er det SAFE Forbund sin klare oppfatning at alle som inngår i utbygging, drift og rivning av anlegg for energiproduksjon til havs, må ha beskyttelse av AML, etter de samme prinsippene som er gjeldende innenfor petroleumsvirksomheten til havs, inkludert den maritime besetningen.

SAFE

Idar Martin Herland
Forbundssekretær
Mobil 97184939



www.safe.no

[Facebook](#)