

**Til:** Stortingets arbeids- og sosialkomitè  
**Fra:** Norsk Industri  
**Dato:** 19.11.2018  
**Sak:** Dok. 8:33 S (2018-2019). Gjennomsnittsberegning av arbeidstid innen allmenngjort område forbeholdes bedrifter bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.

---

### **Innledning**

Norsk Industri viser til Representantforslag 33 S (2018-2019) og høringsbrev fra NHO. Norsk Industri stiller seg bak høringsbrevet fra NHO, men vil i dette høringsbrevet fremføre noen tilleggs merknader.

### **Mange arbeidstakere ønsker arbeidstidsordninger som gir sammenhengende friperioder**

Avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid som sikrer arbeidstaker intensive arbeidsperioder med påfølgende lange friperioder er vanlig innenfor skips- og verftsindustrien. Avtaleadgangen benyttes i både tariffbundne og ikke-tariffbundne bedrifter. Slike innarbeidingsordninger er svært gunstige for arbeidstakere.

Det stramme norske arbeidsmarkedet gjør det vanskelig for skips- og verftsindustrien å skaffe norsk arbeidskraft. Bedriftene er derfor nødt til å velge utenlandske arbeidstakere for å utføre arbeidsoppdrag. For arbeidstakere som ikke er bosatt på arbeidsstedet, vil lengre sammenhengende friperioder sammen med familie være av vesentlig betydning for valg av arbeidsoppdrag.

For å kunne rekruttere utenlands arbeidskraft, må bedriften derfor kunne tilby både tilstrekkelig gode lønnsvilkår og ettertraktede innarbeidingsordninger.

Det er både politisk, strukturell og demografisk utvikling som gjør at det er mindre attraktivt enn tidligere for utenlandske arbeidstakere å jobbe i Norge.

### **Viktigheten av lik arbeidstidsordning – driftsmessige hensyn og HMS**

I skips- og verftsindustrien er det mange ansatte fra ulike bedrifter og fagfelt som må samarbeide for å sikre effektiv og sikker produksjon. Arbeidstakerne på de ulike prosjektene er verftets egne ansatte, ansatte hos underleverandører, innleide fra produksjonsforetak, innleide fra bemanningsforetak m. v.

Like arbeidstidsordninger er viktig ut ifra driftsmessige hensyn og for å ivareta helse, -miljø og sikkerhet (HMS).

Et annet viktig hensyn bak innarbeidingsordningene er å unngå uønsket fritid og opphold på brakkene, for arbeidstakere som ikke er lokalt bosatt. For disse er lang friperiode nødvendig og ønskelig for å kunne tilbringe mest mulig tid med egen familie og venner.

### **Dagens regelverk gir arbeidstakere et godt vern**

Norsk Industri og Fellesforbundet avtalte i tariffoppgjøret 2018 bestemmelser som gir tariffbundne skips- og verfts bedrifter plikt til å sørge for at ikke-tariffbundne underleverandører følger Industriooverenskomsten VO-delen på følgende områder:

- Lønn og overtidsgodtgjøring
- Arbeidstid
- Reise, kost og losji
- 20 %-tillegg for arbeid utenfor bedrift

Tariffpartene har i tidligere tariffoppgjør fremforhandlet arbeidsordninger som innebærer intensive arbeidsperioder med påfølgende friperioder. I tariffoppgjøret 2018 har ikke Fellesforbundet verken reist krav om eller tatt opp spørsmålet om endring av disse innarbeidingsordningene. Norsk Industri vurderer at de avtalte innarbeidingsordningene er balanserte ordninger for de ansatte og kan ikke se at disse ordningene skulle medføre "sosial dumping" i arbeidslivet. Norsk Industri opplever at Representantforslaget 33 S (2018-2019) griper inn i tariffpartenes rolle til å regulere lønns- og arbeidsvilkår i industrien.

I skips- og verftsindustrien er altså arbeidstakere vernet gjennom Industrioverenskomsten og allmenngjøringsforskriften. Videre er innleid personell fra bemanningsforetak beskyttet gjennom regler om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår.

### **Restriksjon på organisasjonsfriheten**

Både den positive og den negative organisasjonsfriheten har lovmessig beskyttelse.

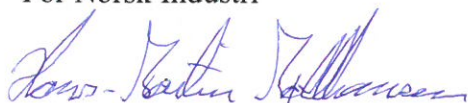
Arbeidstakere har valgfrihet mellom å enten å ikke melde seg inn i fagforeninger, eller melde seg inn i etablerte større fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller om de vil tilslutte seg mindre fagforeninger evt. såkalte "husforeninger". Arbeidstvistloven legger en svært lav terskel på hva som skal til for å utgjøre en fagforening.

Representantforslag 33 S (2018-2019) vil være en restriksjon på organisasjonsfriheten. Hensynet til å innføre mer overtidsbetaling for ansatte som i dag har lokale avtaler om innarbeidingsordninger kan ikke anses som en tilstrekkelig begrunnelse for inngripen i organisasjonsfriheten.

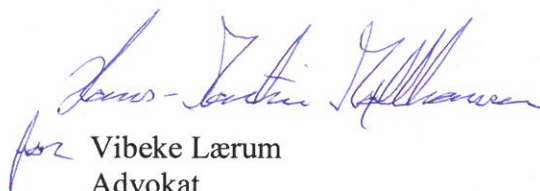
### **Begrensninger for bruk av overtid**

Representantforslaget vil innebære at skips- og verftsindustrien vil bli tvunget til å benytte overtid som en fast ordning for å ferdigstille oppdrag. Dette er i strid med arbeidsmiljøloven som stadfester at overtid kun kan brukes der hvor det foreligger et "særlig og tidsavgrenset behov". Overtid skal heller ikke pålegges den ansatte som en fast ordning. Generelle vernehensyn tilsier minst mulig bruk av overtidsarbeid. Det er derfor uheldig å begrense muligheten til å inngå tariffavtaler om innarbeidingsordninger, da dette kan bli erstattet med overtidstimer.

For Norsk Industri



Hans-Martin Møllhausen  
Advokat



for Vibeke Lærum  
Advokat