

# Veileder

## *Forutsigbarhet og fleksibilitet*

**Rammer for pluss- og minustid som  
oppstår ved offshorearbeid  
og  
behandling av sykefravær i avregningen**





## **INNLEDNING**

Ved tariffrevisjonen 2020 reiste Fellesforbundet en rekke krav til endringer av offshorebilaget. Gjennom forhandlinger og mekling ble det enighet om at de fleste av disse kravene skulle behandles i et utvalgsarbeid i perioden.

Imidlertid ble det enighet om en felles forståelse av rammer for løpende pluss- og minustid for den enkelte arbeidstaker gjennom året.

Formålet var å sikre arbeidstakerne mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid, samtidig som organisasjonene anerkjenner at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore.

Inntil annet er avtalt er det etablert en omforent partsforståelse som konkret viser grenser for ytre rammer for fleksibilitet og forutsigbarhet. Videre gir den avklaring av hvordan sykefravær skal behandles i avregningen etter offshorebilagets pkt. 3.9.2.

Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet gjelder rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for offshorearbeid iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m. Her vil Norsk Industri og Fellesforbundet gi en nærmere forklaring på hvordan enigheten om pluss- og minustid kan praktiseres.

Denne veilederen beskriver hvordan bedrift, tillitsvalgte og arbeidstakere skal forholde seg til tariffpartenes omforente rammer for pluss- og minustid.

Utgangspunktet er en ukentlig arbeidsplikt og tilsvarende lønnsplikt på gjennomsnittlig 37,5 timer/uke (tilsvarende 33,6 offshoretimer).

Ved bruk av rotasjon basert på 14-28 må det tas hensyn til at tariffpartene har avtalt redusert årsverk offshore som innvirker på arbeids- og lønnsplikt. Dette tilsvarer i snitt 122 offshoretimer mindre i året basert på tariffavtalens gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid offshore, som er på 33,6 timer pr. uke i snitt. Omregnet til ordinær tid på land, basert på gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, tilsvarer dette i

snitt 136 timer mindre i året, jf. offshorebilaget pkt. 3.2, femte avsnitt. Dette er grunnlaget for alle videre beregninger.

Ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden vil faktisk arbeidet tid alltid være høyere eller lavere enn den gjennomsnittlige arbeidstiden.

Ulønnet fritid som følge av redusert årsverk og bruk av ferie må sikres ivaretatt gjennom avregningsperioden, fortrinnsvis i hver friperiode dersom ikke annet er avtalt lokalt.

Den enkelte arbeidstakers totale arbeidstid skal avregnes og gjøres opp minimum en gang pr. 12 måneder. All arbeidet tid offshore, på landanlegg og ved faste driftsteder skal inngå i den totale arbeidstid.

Grensetallene vil medføre at ansatte gis mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid, bl.a. som følge av en klarere begrensning på antall minustimer som arbeidsgiver kan kreve innarbeidet på et senere tidspunkt.

Formålet med grensetallene er å jevne ut belastningen over avregningsperioden samtidig som man legger grunnlag for mer forutsigbarhet.

Ved å følge en rotasjon 14-28 vil den enkelte etter gjennomført normal oppholdsperiode på 14 dager ha opparbeidet seg 112,5 timer til avspasering:

$$\begin{array}{rcl} \text{Arbeidede timer (168,0 offshoretimer + 11,61 \%):} & 187,5 \text{ timer} \\ \div \text{ Normalarbeidstid land (37,5 t x 2)*:} & \underline{75,0 \text{ timer}} \\ = \text{ Tid til avspasering ved avsluttet oppholdsperiode:} & \underline{\underline{112,5 \text{ timer}}} \end{array}$$

\*) *Oppholdsperiodens varighet (14 dager) dekker 75 landtimer i regnestykket.*

112,5 timer tilsvarer 3 uker à 37,5 timer. Ferien og det reduserte årsverket (ulønnet fritid), som utgjør en uke i hver friperiode, fordelt gjennom rotasjonene (8,67 rotasjoner i snitt pr. år dersom en følger 14-28 rotasjon i et fast mønster), betyr at det er samsvar mellom arbeids- og lønnsplikt etter avviklet 14-28 rotasjon (oppholdsperiode og friperiode).

Med "rotasjon" menes rotasjonsperiode som består av arbeids-/oppholdsperiode og etterfølgende friperiode. Friperioden består av avspasering, ulønnet fritid (del av redusert årsverk) samt ferieforbruk.

Plusstid genereres som følge av ikke avspasert opparbeidet tid pr. rotasjon som arbeidstaker har til gode før neste utreise offshore.

Hvor mye plusstid som genereres i timebank ved forkortet friperiode (kortere enn 4 uker) vil avhenge av hvorvidt ferie og ulønnet tid legges som uke 1 eller som uke 4 i friperioden.

Det forutsettes at tid avsatt til ferie og redusert årsverk fordeles forholdsvis gjennom året. Hvordan dette gjennomføres kan fastsettes i lokal avtale, uten at dette påvirker retten til feriefritid etter pkt. 5 i offshorebilaget.

Norsk Industri og Fellesforbundet finner for øvrig grunn til å presisere forutsetningen om aktiv involvering av tillitsvalgte dersom det er nødvendig å iverksette andre rotasjonsordninger enn 14-28 når det forutsettes av oppdragsgiver, eller skyldes oppdragets varighet og/eller art, jf. offshorebilaget pkt. 3.2 Andre rotasjonsordninger skal utarbeides i samarbeid med tillitsvalgte. Tillitsvalgte har rett på å få en begrunnelse for behovet for andre rotasjonsordninger.

Med andre rotasjonsordninger menes typisk 2-3-2-4, 2-3, 2-1 o.l. som iverksettes for et prosjekt av en viss tidshorisont. Dette omfatter ikke enkeltstående endringer og eller avvik i en rotasjon basert på normal rotasjon 2-4.

*Partsforståelsen følger vedlegg til denne veilederen*

## HVA BETYR PARTSFORSTÅELEN?

- *Arbeidstakerne skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året*

Selv om Norsk industri og Fellesforbundet erkjenner at det er uforutsigbarhet for offshoreoppdragene, har arbeidsgiverne et ansvar for å redusere belastningen på arbeidstakerne så langt det er praktisk mulig gjennom god planlegging.

- *Formålet er å gi arbeidstakerne mer forutsigbarhet for arbeids- og fritid*

Partsforståelsen av grenser for pluss- og minustid vil medføre at ansatte ikke kan settes på lengre friperioder enn det som er handlingsrommet innenfor pluss- og minustidsgrensene uten at dette er avtalt. Arbeidsgiver skal ikke kunne praktisere offshorebilagets bestemmelser slik at ansatte skal kunne bli pålagt å arbeide uforholdsmessig (utover rammene for plusstid) mer av årsverket gjennom tette turer deler av året, uten økonomisk kompensasjon.

Økt forutsigbarhet for arbeidstakers arbeids- og fritid kan innebære at bedriftenes behov for fleksibilitet må løses gjennom innleie fra bemanningsforetak. Det forutsettes at slik innleie skjer innenfor rammene fastsatt av tariffavtale og lov, herunder avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Fellesforbundet og Norsk Industri erfarer at i de bedrifter hvor det er inngått innleieavtaler gjennomgående har mer forutsigbarhet for arbeid og fritid for egne ansatte.

- *Uforutsigbarhet*

For å sette rammer for bruken av både tettere turer eller lengre friperioder enn opparbeidet avspaseringstid, er det enighet om at den enkelte arbeidstaker ikke skal ha innestående saldo på mer enn 150 timer plusstid eller 75 timer uten tildelt arbeid (minustid) ved neste utreise uten at det gjøres opp, enten ved betaling som for overtid bestemt (for overskytende plusstimer) eller ved at timene strykes og legges inn i avregningen som arbeidet tid (for overskytende minustimer).

- *Rammen på 150 timer plusstid ved neste utreise offshore*  
Som plusstid regnes opparbeidet tid offshore som ikke er avspasert før neste utreise offshore.

Når summen av plusstid overstiger 150 timer, skal overtidstillegget gå til fortløpende utbetaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer offshore som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150 timer) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid som følge av arbeid offshore utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget pkt. 3.2 femte ledd.

Tid som etter overenskomsten fortløpende skal gjøres opp som overtid eller på annen måte, skal ikke inngå i dette regnskapet, jf. f.eks. pkt. 3.3 "Overtid" og 3.5 "Arbeid utover oppholdsperiode"

- *Rammen på 75 timer minustid*  
Det kan gjennom avregningsperioden ikke akkumuleres større minussaldo enn 75 timer med mindre noe annet er avtalt på bedriften.

Arbeidsgiver kan kreve at inntil 75 minustimer skal innarbeides på et senere tidspunkt. All overskytende minustid skal anses som arbeidet tid og legges inn i årsverket som det. Disse timene kan ikke kreves innarbeidet.

- *Avtale om individuelle avvik pga. personlige forhold*  
Arbeidstaker kan avtale med arbeidsgiver individuelle avvik fra grensetallene dersom vedkommende ønsker å arbeide tettere turer eller ha mer fritid enn opparbeidet fritid pga. arbeidstakers personlige forhold. Slike individuelle avvik vil normalt dokumenteres med søknad fra ansatt hvor årsak fremgår.
- *Behandling av sykefravær i årsavregningsregnskapet*  
Sykefravær fra arbeidsperioder registreres som arbeidet tid (herunder også som plusstid) unntatt i de tilfeller hvor sykefravær oppstår etter at årstimeverket er oppfylt.





## **Presisering av partsfortolkning vedr. rammer for løpende pluss og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag, avbrutt offshoreperiode og behandling av sykefravær i avregningen etter VO-bilag 1**

### *Rammer for løpende pluss- og minustid ved oppstart av arbeidsoppdrag*

Arbeidstaker skal ha sitt arbeid fordelt så jevnt som mulig gjennom året. Imidlertid anerkjenner partene at uforutsigbarhet i kundeoppdrag også kan medføre uforutsigbarhet for arbeidsoppdrag offshore.

Partenes formål med denne presiseringen er gi mer forutsigbarhet for arbeidstid og fritid for ansatte.

Ansatte kan i perioder bli satt på rotasjonsordninger hvor normal friperiode avkortes/ forlenges, eller hvor normal oppholdsperiode ikke kan gjennomføres. Dersom lokale parter ikke har avtalt noe annet, gjelder følgende rammer for pålagt pluss- og minustid gjennom avregningsperioden for arbeid offshore iht. VO-bilag 1 pkt. 3 om arbeidstid m.m.:

- 150 timer plusstid (134,4 offshoretimer)
- 75 timer minustid (67,2 offshoretimer)

Grensetallet på pluss- og minustid gjelder til enhver tid i løpet av årsavregningsperioden.

Pålegg om arbeid utover overnevnte ramme for plusstid godtgjøres som for overtid bestemt. Overtidstillegget går til fortløpende utbetaling iht. bedriftens rutiner for lønnsutbetaling. Ved den årlige avregningen skal arbeidede timer som allerede er godtgjort som for overtid bestemt iht. rammetallet (150) ikke godtgjøres med nytt overtidstillegg hvis arbeidstaker har plusstid utover fullt årsverk (1582). Det vises til dagens bestemmelse om årsavregning i bilaget punkt 3.2 femte ledd.

Minustid utover nevnte ramme godtgjøres med individuell timefortjeneste og kan ikke kreves innarbeidet.

Avvik fra ovennevnte kan avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale at inntil 37,5 timer minustid på årsavregnings kan overføres til neste årsavregningsperiode. Minustimer som ikke avtales overført, skal strykes uten trekk i lønn.

Norsk Industri og Fellesforbundet tar en gjennomgang av hvilke verserende tvister angående endring av rotasjoner etc. som medfører pluss og minustid som ikke skal videreføres.

Ovennevnte modell skal implementeres med virkning fra og med avregningsperiode for 2021.

Behandling av sykefravær i avregningen, ref. VO-bilag 1 pkt. 3.9.2

Sykefravær fra arbeidsperioder registreres som arbeidet tid unntatt i de tilfeller hvor sykefravær oppstår etter at årstimeverket er oppfylt.

Verserende tvister om behandling av sykefravær i avregningen videreføres ikke.

Innleie fra bemanningsforetak

Fellesforbundet og Norsk Industri erkjenner at industrien kan ha behov for å supplere egenbemanning med innleie fra bemanningsforetak.

Organisasjonene forutsetter at lokale parter finner nødvendige løsninger for å kunne benytte innleie fra bemanningsforetak, herunder inngår avtaler iht. aml §14-12 (2) der dette er nødvendig. Det forutsettes videre at lokale parter tar utgangspunkt i bedriftens produksjonsbehov og bemanningssituasjon.

Oslo 20. august 2020

Terje Hovet (s.)  
Norsk Industri

Tor Schwenke (s.)  
Fellesforbundet