



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 122 L

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

Endringer i arbeidsmiljøloven  
(forskriftshjemmel om lovens anvendelse  
for dykkeoperasjoner)



# Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold</b> .....	5	5.2	Høringsinstansenes syn .....	20
			5.3	Departementets vurdering .....	22
			5.3.1	Rekkevidden av begrepet «dykkeoperasjoner» .....	22
<b>2</b>	<b>Bakgrunnen for lovforslaget</b> ....	6	5.3.2	Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven .....	24
2.1	Stortingets lovvedtak 7. mai 2021..	6	5.3.3	Særlig om rednings- og nøddykking .....	27
2.2	Alminnelig høring .....	6	5.4	Særlig om skipsførers ansvarsforhold .....	27
2.3	Generelt om høringsinstansenes syn .....	8	5.4.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	27
<b>3</b>	<b>Forslag til ny forskriftshjemmel</b> .....	11	5.4.2	Høringsinstansenes syn .....	28
			5.4.3	Departementets vurdering .....	29
<b>4</b>	<b>Videreføring av rettigheter etter skipsarbeidsloven</b> .....	12	<b>6</b>	<b>Arbeids- og hviletid for selvstendige oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip</b> .....	30
4.1	Innledning .....	12	6.1	Innledning .....	30
4.2	Rett til lønn ved sykdom og skade etter skipsarbeidsloven .....	12	6.2	Høringsinstansenes syn .....	30
4.2.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	12	6.3	Departementets vurdering .....	31
4.2.2	Høringsinstansenes syn .....	13	<b>7</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser</b> .....	33
4.2.3	Departementets vurdering .....	14	<b>8</b>	<b>Merknader til endringene i arbeidsmiljøloven</b> .....	34
4.3	Solidaransvar etter skipsarbeidsloven .....	15	<b>Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (forskriftshjemmel om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner)</b> .....	35	
4.3.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	15			
4.3.2	Høringsinstansenes syn .....	15			
4.3.3	Departementets vurdering .....	16			
4.4	Andre rettigheter etter skipsarbeidsloven .....	17			
4.4.1	Bakgrunn og gjeldende rett .....	17			
4.4.2	Høringsinstansenes syn .....	17			
4.4.3	Departementets vurdering .....	18			
<b>5</b>	<b>Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og skipsfartsreguleringen</b> .....	20			
5.1	Innledning .....	20			





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 122 L

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

## Endringer i arbeidsmiljøloven (forskriftshjemmel om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner)

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 26. mai 2023,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Støre)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i denne lovproposisjonen at det, i forbindelse med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a om at «dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven», fastsettes en hjemmel for

departementet til å gi nærmere forskrifter om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner. Det presiseres i lovforslaget at det i den forbindelse også kan fastsettes særregler og unntak.

## 2 Bakgrunnen for lovforslaget

### 2.1 Stortingets lovvedtak 7. mai 2021

Bakgrunnen for forslaget er Stortingets lovvedtak 7. mai 2021, som innebærer at all yrkesdykking i norsk farvann skal reguleres av arbeidsmiljøloven, uavhengig av hvilken «plattform» det dykkes fra, og uavhengig av om den som deltar i en dykkeoperasjon fra skip er del av skipsmannskapet eller ikke. Det ble samtidig vedtatt at losing er omfattet av arbeidsmiljøloven. Bakgrunnen for lovendringen hva gjelder dykkeoperasjoner, er å sikre at all yrkesdykking skjer gjennom et mest mulig hensiktsmessig og helhetlig sikkerhetsregelverk og tilsynsregime. Situasjonen i dag er at yrkesdykking langs kysten dels er regulert av arbeidsmiljøloven, med Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet, dels av sjøfartsreguleringen, med Sjøfartsdirektoratet som tilsynsmyndighet, og dels ikke underlagt noe særskilt regelverk i det hele tatt. For en mer utførlig beskrivelse av bakgrunn og motiver for endringsloven, vises det til Prop. 68 L (2020–2021) og Innst. 282 L (2020–2021).

I forbindelse med lovvedtaket fattet Stortinget følgende anmodningsvedtak:

«Stortinget ber regjeringen på egnet måte redegjøre for Arbeidstilsynets oppfølging av arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a samt vurdere om det kan være hensiktsmessig å gjøre bestemmelser og rettigheter, som sykepengerregler, som i dag følger av skipsarbeidsloven, gjeldende for de aktuelle arbeidstakerne.»

«Stortinget ber regjeringen ha tett dialog med partene i arbeidslivet for fortløpende å evaluere virkningene av arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a og eventuelt vurdere justeringer i regelverket, herunder sikre at kapteinens ansvarsforhold når dykking gjennomføres avklares, samt at bestemmelsene knyttet til arbeids- og hviletid i forbindelse med dykkeoperasjoner til sjøs klargjøres.»

«Stortinget ber regjeringen vurdere innføring av en forskrift med krav til arbeids- og hviletid for selvstendig næringsdrivende og

oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip i virksomhet. Forskriften skal gi samme vern for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som for arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.»

Lovvedtaket 7. mai 2021 trådte i kraft 1. juli 2022, for så vidt gjelder losing. Når det gjelder dykkeoperasjoner, mener departementet at regulatoriske endringer på bakgrunn av Stortingets anmodningsvedtak bør gjennomføres samtidig med iverksettelse av selve endringsloven. Forslagene i denne lovproposisjonen gir således grunnlag for å sette resterende del av endringsloven i kraft.

### 2.2 Alminnelig høring

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 30. juni 2022 forslag til endringer i arbeidsmiljøloven samt forslag til fastsettelse av forskrift på høring med frist 20. oktober 2022.

I høringen foreslo departementet en forskriftshjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-2, hvorefter departementet skulle kunne gi regler om at bestemmelser i skipsarbeidsloven skal gis anvendelse for arbeidstakere som deltar i dykkeoperasjoner som nevnt i § 1-2 andre ledd bokstav a, og som har sitt arbeid om bord på norsk skip. Som det vil fremgå i det følgende, jf. punkt 3 og lovforslaget, foreslår departementet i denne proposisjonen en noe annen utforming av forskriftshjemmelen.

Høringsbrevet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Arbeids- og velferdsetaten (NAV)

Arbeidsretten

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og  
serviceorganisasjon (DSS)

Direktoratet for Arbeidstilsynet

Diskrimineringsnemnda

Domstoladministrasjonen

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse	Oslo Metropolitan University – Storbyuniversitetet
Finanstilsynet	Sámi allaskuvla – Samisk høgskole
Forbrukerrådet	Universitetet i Agder
Forbrukertilsynet	Universitetet i Bergen
Forsvarsbygg	Universitetet i Oslo
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)	Universitetet i Stavanger
Likestillings- og diskrimineringsombudet	Universitetet i Sørøst-Norge
Luftfartstilsynet	Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet
Petroleumstilsynet	
Regelrådet	
Regjeringsadvokaten	Innovasjon Norge
Riksmekleren	
Sjøfartsdirektoratet	SINTEF
Skatteetaten	
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	AFF
Statens helsetilsyn	Akademikerne
Statens seniorråd	ALT c/o Industri Energi
Statistisk sentralbyrå (SSB)	AOF Norge
Statsforvalterne	Apotekforeningen
Syslemesteren på Svalbard	Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
Trygderetten	Arbeidsgiverforeningen Spekter
Tvisteløsningsnemnda	Arbeidsmiljøsentret
Utdanningsdirektoratet	Arbeidssamvirkenes Landsforening
	Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og
Sametinget	Åndsfrihet (CMI)
	Coop Norge SA Hovedkontor
Stortingets ombud for kontroll med forvaltningen (Sivilombudet)	De samarbeidende organisasjoner
	Den Norske Advokatforening
	(Advokatforeningen)
Longyearbyen lokalstyre	Den norske jordmorforening
Oslo kommune	Den norske revisorforening
	Elevorganisasjonen i Norge
Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) – OsloMet	Finans Norge
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Forskningstiftelsen Faf0
By- og regionforskningsinstituttet NIBR – OsloMet	Frischsenteret
Handelshøyskolen BI Oslo	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
Høgskolen i Innlandet	Hovedorganisasjonen Virke
Høgskolen i Molde – Vitenskaplig høgskole i logistikk	HR Norge
Høgskolen i Østfold	IKT-Norge
Høgskulen i Volda	Institutt for samfunnsforskning (ISF)
Høgskulen på Vestlandet	Junit
Høyskolen Kristiania	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Institutt for offentlig rett (UiO)	Jussbuss
Institutt for privatrett (UiO)	Jussformidlingen i Bergen
Kunsthøgskolen i Oslo	Jusshjelpa i Nord-Norge
Nord Universitet	KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter
Norges Handelshøyskole	KS – Kommunesektorens organisasjon
Norges idrettshøgskole	Kystrederiene
Norges miljø- og biovitenskaplige universitet (NMBU)	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Norges musikkhøgskole	Lederne
Norges teknisk-naturvitenskaplige universitet (NTNU)	Maskinentreprenørenes Forbund
	Mental Helse
	NORCE (Norwegian Research Centre AS)
	Nordlandsforskning

Norges Bondelag  
 Norges Farmaceutiske Forening  
 Norges Fleridrettsforbund  
 Norges Handikapforbund  
 Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)  
 Norges Kommunerevisorforbund  
 Norges Kvinne- og familieforbund  
 Norges Lastebileier-Forbund  
 Norges Rederiforbund (Rederiforbundet)  
 Norges Røde Kors  
 Norges Skogeierforbund  
 Norges Taxiforbund  
 Norsk Bonde- og Småbrukarlag  
 Norsk Brannvernforening  
 Norsk Flygelederforening  
 Norsk Flytekniker Organisasjon  
 Norsk Folkehjelp  
 Norsk Journalistlag  
 Norsk Kabinforening  
 Norsk kritikerlag  
 Norsk Kvinnesaksforening  
 Norsk Landbrukssamvirke  
 Norsk Regnesentral  
 Norsk Sjøoffisersforbund  
 Norsk Skuespillerforbund  
 Norsk sosiologforening  
 Norsk yrkeshygienisk forening  
 Norske Boligbyggelags Landsforbund  
 Norske Meierifolks Landsforening  
 Norskog  
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)  
 Næringslivets sikkerhetsorganisasjon  
 Oslo Economics  
 PBL (Private Barnehagers Landsforbund)  
 Pensjonistforbundet  
 Profesjonelle Vergers Interesseorganisasjon  
 Redningsselskapet  
 Rådgivende Ingeniørers Forening  
 Samfunns- og næringslivsforskning  
 Samfunnsbedriftene  
 Simployer  
 Sjømatbedriftene  
 SMB Norge  
 Sparebankforeningen i Norge  
 Stiftelsen Rogalandsforskning  
 Transportbrukernes Fellesorganisasjon  
 Transportøkonomisk institutt  
 Uføres Landsorganisasjon  
 Ungt Entreprenørskap  
 Unio  
 Universitets- og høyskolerådet  
 Velferdsalliansen  
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Høringen ble også lagt ut på regjeringens nettsider, hvor det ble gjort oppmerksom på at høringer er åpne, og at alle kan sende innspill.

Departementet mottok høringsuttalelser med realitetsmerknader fra følgende instanser:

Arbeidstilsynet  
 Petroleumstilsynet  
 Sjøfartsdirektoratet  
 Frode Bergum  
 Industri Energi  
 Jan Christian Warloe  
 Kystrederiene  
 LO Norge  
 NHO Sjøfart  
 Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund  
 Næringslivets Hovedorganisasjon  
 Redningsselskapet  
 Sjømat Norge  
 Yrkesdykkernes Fagforening

Følgende instanser har uttalt at de ikke har merknader:

Helse- og omsorgsdepartementet  
 Justis- og beredskapsdepartementet  
 Landbruks- og matdepartementet  
 Olje- og energidepartementet  
 Samferdselsdepartementet  
 Domstoladministrasjonen  
 Statens Arbeidsmiljøinstitutt  
 Statistisk sentralbyrå  
 Utdanningsdirektoratet

### 2.3 Generelt om høringsinstansenes syn

Høringsinnspill knyttet til de enkelte forslag og temaer i departementets høringsnotat 30. juni 2022 fremkommer i de enkelte punktene nedenfor.

Som det fremgår i Prop. 68 L (2020–2021) punkt 2.6, har denne saken reist «betydelig og prinsipiell uenighet mellom høringsinstansene når det gjelder det grunnleggende spørsmålet om hvorvidt innaskjærs yrkesdykking som gjøres av besetning på skip skal reguleres under sjøfartslovgivningen, med Sjøfartsdirektoratet som tilsynsmyndighet, eller av arbeidsmiljøloven, med Arbeidstilsynet som tilsynsorgan». Også denne høringsrunden har vist betydelig uenighet



omkring de mer prinsipielle sidene ved saken. I det følgende redegjøres det nærmere for mer generelle og overordnede synspunkter fra høringsrunden.

*LO* viser blant annet til at «saken har vært utredet rikelig og over lang tid. Forslaget er ment å sikre arbeidstakervernet på en best mulig måte for yrkesdykkerne ved blant annet at grensedragningen mellom lovene blir klarere. Loven er vedtatt. Det vil si at det er vedtatt at Arbeidsmiljøloven skal gjelde for yrkesdykkere og Arbeidstilsynet skal føre tilsyn. Loven er tredd i kraft for losing, men ennå ikke for yrkesdykkere. *LO* mener det haster med ikrafttredelse også for yrkesdykkere». *LO* peker også på at det er «... bekymringsverdig at loven ennå ikke er tredd i kraft for yrkesdykkere. Spesielt fordi dykking er et av de mest risikoutsatte yrkene i Norge. *LO* minner om at dykking er en profesjon som krever jevnlig trening og redningsøvelser. Innaskjærs dykking har medført 9 dødsulykker i perioden 2004 til 2016. I tillegg har det medført flere helse-skader som ikke har ført til dødsfall. Dette er et altfor stort omfang sett hen til at det bare er rundt 1250 aktive arbeidsdykkere i Norge. *LO* vil påpeke at det ikke finnes noen gode argumenter for at dykking i åpen sjø skal ha mindre trygge arbeidsforhold enn dykking fra land slik som er tilfelle i dag».

*Industri Energi* mener det haster med å få på plass lovendringen for dykkerne. *Industri Energi* fremholder at det har vært en rekke dødsulykker i denne næringen, og videre at disse dødsulykkene ikke blir etterforsket for brudd på verne-lovgivningen, da det i dag ikke er lovhjemmel for tilsynsmyndighetene til å foreta hverken ulykkestilsyn eller utøve generelt tilsyn med denne aktiviteten. Dykking er et risikoutsatt yrke som krever en spesiell oppmerksomhet fra tilsynsetaten. *Industri Energi* mener at dykking som i dag er i en gråsoner mellom arbeidsmiljølovgivningen og sjøfartslovgivningen ikke blir prioritert av tilsynsetatene i dag, ut ifra et effektivitetshensyn.

*Yrkesdykkernes Fagforening* uttaler at det haster med lovendringen og viser til at «det har vært vanskelige forhold med uklarheter rundt lovverk, ansvarlig tilsynsmyndighet og at enkelte maritime aktører har trenert denne prosessen. Dette har skapt mye usikkerhet og unødvendig høy risiko og kamskjelldykkerne står fortsatt uten verne-lov».

*Norsk Sjøoffiserforbund, Norsk Sjømannsforbund og Det norske maskinistforbund* mener det er «store svakheter i forarbeidene til regelverket som utvider arbeidsmiljølovens virkeområde til å

gjelde alle dykkeoperasjoner i norske farvann». Disse peker blant annet på at «lovendringen bryter med det etablerte skillet mellom sjøfart og landbasert virksomhet i norsk og internasjonal rett», og at flere prinsipielle spørsmål ikke er blitt utredet, herunder folkerettslige forpliktelser og spørsmål om lovstruktur og skillet mellom henholdsvis sjøfartslovgivningen og lovgivning for landbasert virksomhet. Disse viser blant annet til at forholdet til MLC og EU-retten burde vært vurdert. Disse viser også til en juridisk betenkning om dykkeregulverket til sjøs av 28. oktober 2021 av professor Sigmund Simonsen og advokat Roald M. Engeness, hvor det blant annet konkluderes med at departementets lovarbeid er i strid med utredningsinstruksen. Disse mener videre at regjeringen ikke har «oppfylt sin plikt til å gi Stortinget tilstrekkelig opplysninger, slik at representantene har et forsvarlig beslutningsgrunnlag».

*Kystrederiene* understreker innledningsvis at dagens regime hvor arbeidsmiljølovens bestemmelser for dykking er gjort gjeldende i skipsarbeidsloven sikrer likebehandling og like forhold for dykkeroperasjoner både fra land og skip. Dykkene som gjennomføres under skipsarbeidsloven har altså like rutiner og samme sikkerhetsnivå som dykk gjennomført under arbeidsmiljøloven. *Kystrederiene* viser også til at medlemsrederiene erfarer at tilsyn fungerer svært godt. Det påpekes at *Kystrederiene* er svært negative til gjennomføringen av Prop. 68 L (2020–2021), hvor arbeidsmiljøloven skal være gjeldende for hele skipsbesetningen. *Kystrederiene* vil advare om at gjennomføringen av loven vil være en bevisst nedlegging av dykkeaktiviteten fra skip, som igjen vil påvirke antall sjøfolk og redusere beredskapen langs kysten. At arbeidsmiljøloven innføres på skipsarbeidslovens område og for sjøfolk ombord, er også svært urovekkende for hele den maritime næringen. *Kystrederiene* mener at endringen kan redusere Norge sin posisjon som maritim stormakt, i tillegg til at endringene kan være i strid med Norges internasjonale forpliktelser gjennom avtalene med ILO og MLC, samt være i brudd med EØS-avtalen. Ved innføringen av arbeidsmiljøloven på skip vil det etter *Kystrederienes* syn ikke være mulig å opprettholde dagens drift av skip hvor det også gjennomføres dykkeroperasjoner. Ettersom arbeidsmiljøloven har begrensninger på timer, vil en døgnkontinuerlig drift og en 1:1 ordning som i skipsarbeidsloven, bety at det må opprettes et ekstra skift på hvert enkelt skip. *Kystrederiene* fremholder at økningen på driftskostnaden for ett ekstra skift alene er satt til minimum 30%, og at en annen utfordring her er

mangel på sjøfolk og kompetanse. Det finnes ikke folk til å kunne besette dette ekstra skiftet. *Kystrederiene* viser til at denne utviklingen ikke er unik for sjøfolk, og at det i hele landet er mangel på arbeidskraft innenfor en rekke næringer.

*Sjømat Norge* fremholder at lovendringen fra 2021 som er utgangspunktet for denne høringsrunden, står i en særstilling. Den utvidet arbeidsmiljølovens omfangsbestemmelse til å gjelde sjøfolk ved å forrykke nasjonale og internasjonale helt grunnleggende prinsipper for hva som skal betraktes som sjøfart. *Sjømat Norge* mener at forarbeidet er mangelfullt, og at lovvedtaket bygger på et sviktende og til dels feilaktig grunnlag. Dette mener *Sjømat Norge* å finne støtte for i juridisk betenking av 28. oktober 2021 utarbeidet av professor Sigmund Simonsen og advokat Roald M. Engeness som tidligere er presentert for departementet. Etter *Sjømat Norges* erfaringer har hendelser, avvik og ulykker fra hele dykkerbransjen blitt tatt til inntekt for budskapet om at arbeidsmiljøloven må avløse sjøfartslovverket. Det til tross for at de alvorlige ulykkene i hovedsak har vært i bransjer som ikke er underlagt sjøfartsregelverket. Premisset for lovendringen, og som også legges til grunn i høringsnotatet, mener *Sjømat Norge* derfor er feil. I tillegg representerer endringen etter *Sjømat Norges* syn et alvorlig angrep på rammebetingelsene for norsk sjøfart. Denne forrykkelsen av grensegangen mellom

land- og sjøregelverket legger store begrensninger på rederienes anledning til å bruke skipets besetning i dykkeroperasjoner. Dermed vil tilbudet på dykkertjenester fra større, stabile servicefartøy kunne opphøre og bli erstattet med utrykninger fra landbaserte baser i mindre, hurtiggående farkoster, mer lik dykkernæringen for 10–20 år siden. *Sjømat Norge* fremholder at på disse årene har havbruksnæringen ekspandert til mer eksponerte områder. Det skulle tale for at den maritim- og sikkerhetsfaglige helhetsforståelsen som preger rederiene i havbruksnæringen i dag er blitt langt viktigere for sikkerheten. *Sjømat Norge* fremholder at lovendringen og departementets tolkning av anmodningsvedtakene sender næringen i gal retning. *Sjømat Norge* viser også til at det vil være betydelige økonomiske og administrative konsekvenser for rederiene av lovendringen, og at den vil kunne medføre at det ikke lenger er mulig å tilby dykkertjenester fra servicefartøy. *Sjømat Norge* trekker blant annet frem at rederiene trenger den fleksibiliteten som dagens regelverk gir for seilingsmønster og bemanning for å rettferdiggjøre store investeringer. Det vises videre til at det alltid vil være en viss risiko forbundet med store investeringer, men at ingen hadde forventet at grunnleggende rammebetingelser skulle stå i fare, slik de nå gjør. *NHO Sjøfart* har generelt vist til at de støtter *Sjømat Norges* og Redningsselskapets høringsuttalelser.

### 3 Forslag til ny forskriftshjemmel

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i denne lovproposisjonen at det, i forbindelse med bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a om at «dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven», fastsettes en hjemmel for departementet til å gi nærmere forskrifter om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner, og at det i slike forskrifter kan fastsettes særregler og unntak.

Stortinget har bedt om at regjeringen vurderer om og i hvilken utstrekning rettigheter etter skipsarbeidsloven bør videreføres for skipsmannskap som deltar i dykkeoperasjoner, og som i henhold til lovendringen vil omfattes av arbeidsmiljøloven. Komiteflertallet har spesielt trukket frem reglene om lønn ved sykdom og skade i skipsarbeidsloven. Som det fremkommer av punkt 4 nedenfor, vil departementet foreslå at visse nærmere angitte rettigheter i skipsarbeidsloven skal «videreføres» for de aktuelle arbeidstakerne. Departementet foreslår at de nærmere reglene om dette fastsettes med grunnlag i hjemmels-

bestemmelsen som foreslås i denne proposisjonen.

Som det vil fremgå av drøftelsene under punkt 5, kan det videre vise seg å bli behov for en tydeliggjøring av rekkevidden av begrepet «dykkeoperasjoner» og dermed bestemmelsens generelle virkeområde. Det vil videre fremgå av drøftelsene at det av pedagogiske hensyn kan være behov for å tydeliggjøre i forskrift forholdet mellom arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven, herunder å angi hvilke av lovenes regler som vil gjelde i tilfelle motstrid. Endelig vil det fremgå at departementet vil vurdere om det er behov for å fastsette unntak eller særregler for virksomhet som driver nød- og redningsdykking.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at det i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd nytt siste punktum fastsettes en forskriftshjemmel hvoretter departementet kan gi nærmere forskrifter om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner, og om særregler og unntak for slike operasjoner.

## 4 Videreføring av rettigheter etter skipsarbeidsloven

### 4.1 Innledning

Når dykkere som er del av skipets mannskap henføres under arbeidsmiljøloven i henhold til Stortingets lovvedtak, vil de aktuelle arbeidstakerne ikke lenger være omfattet av skipsarbeidsloven.

Som det fremgår av Prop. 68 L (2020–2021), er Stortingets lovvedtak om dykkeoperasjoner i arbeidsmiljøloven § 1-2 imidlertid begrenset til å gjelde innenfor arbeidsmiljølovens generelle virkeområde, det vil si på norsk territorium. Departementet vil derfor bemerke at for eventuell dykkevirksomhet fra skip utenfor norsk farvann, og som ikke skjer i forbindelse med petroleumsvirksomhet på norsk sokkel, så vil sjøfartslovgivningen gjelde på vanlig måte.

Skipsarbeidsloven trådte i kraft i 2013, og er i noen utstrekning harmonisert med arbeidsmiljøloven. Skipsarbeidsloven inneholder imidlertid også visse særrettigheter som ikke gjenfinnes i arbeidsmiljøloven. Disse rettighetene vil som utgangspunkt gå tapt for de aktuelle arbeidstakerne ved overgang til arbeidsmiljøloven.

Særrettighetene i skipsarbeidsloven har i stor utstrekning grunnlag i ILO-konvensjon nr. 186, Maritime Labour Convention (MLC). MLC ble vedtatt i 2006, og trådte i kraft i 2013. MLC er en sammenfatning, forenkling og modernisering av et titalls konvensjoner i regi av ILO. Formålet med MLC er i korthet å ivareta sjøfolks rettigheter, knyttet til arbeids- og levevilkår. Konvensjonen er inkorporert i norsk rett gjennom skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven.

EU har gjennomført MLC i EU-retten med visse modifikasjoner, i direktiv 2009/13/EF om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners' Associations (ECSA) og European Transport Workers' Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF, jf. direktiv 1999/63/EF om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og Federation of Transport Workers' Uni-

ons in the European Union (FST). Direktivet er en del av EØS-avtalen.

### 4.2 Rett til lønn ved sykdom og skade etter skipsarbeidsloven

#### 4.2.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Skipsarbeidsloven § 4-4 første ledd jf. andre ledd gir arbeidstaker som er arbeidsufør som følge av sykdom eller skade «rett til lønn» i inntil 12 måneder. For arbeidstaker som ikke omfattes av reglene om rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8, og som heller ikke mottar tilsvarende ytelse fra trygdeordning i sitt hjemland, gir § 4-4 rett til lønn i 16 uker fra arbeidsuførheten oppstod. Paragrafen gjennomfører bestemmelser i MLC. MLC krever at sjøfolk skal være beskyttet mot de økonomiske følgene av sykdom, skade eller død i forbindelse med arbeidet, jf. regel 4.2 om rederes erstatningsansvar. Etter MLC-standard A4.2 nr. 4 skal hel eller delvis lønnskompensasjon gis i en periode på minst 16 uker.

Etter § 4-4 andre ledd faller retten til lønn bort i den utstrekning arbeidstakeren er omfattet av retten til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 eller tilsvarende ytelse etter utenlandsk trygdeordning. I praksis er således den viktigste merverdien av § 4-4 at arbeidsgiver dekker eventuelt mellomlegg mellom folketrygdens dekning (hvor sykepengegrunnlaget er begrenset til 6 ganger folketrygdens grunnbeløp («G»), jf. folketrygdloven § 8-10) og avtalt lønn. Bestemmelsen innebærer med andre ord at arbeidstakeren har rett til full lønn ved arbeidsuførhet som følge av sykdom eller skade, ikke begrenset til folketrygdens maksbeløp, se blant annet Prop. 115 L (2012–2013) punkt 11.3.4.

Videre stilles det ikke krav om at arbeidstaker rent faktisk har krav på sykepenger etter folketrygden. En konsekvens av dette er at skipsarbeidsloven § 4-4 ikke stiller samme krav til opp-tjeningstid som folketrygdloven. Etter folketrygdloven § 8-12 andre ledd må arbeidstakeren arbeide i 26 uker før vedkommende har opptjent nye sykepengerrettigheter. Dersom en skips-

arbeidstaker har vært sykmeldt i inntil 12 måneder for så å komme tilbake i arbeid for en kortere periode enn 26 uker, vil arbeidsgiveren likevel ha lønnsplikt etter § 4-4. Det forutsettes da at perioden hvor arbeidstaker igjen er arbeidsfør ikke er «kort», se NOU 2012: 18 kapittel IV, merknader til § 4-4.

En annen konsekvens av at det ikke stilles krav om at arbeidstakeren rent faktisk har krav på sykepenger etter folketrygden, er at § 4-4 gir bedre rettigheter for arbeidstakere over 67 år.

For arbeidstaker som ikke er omfattet av rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8 eller tilsvarende ytelse fra trygdeordning i hjemlandet, gir bestemmelsen videre rett til lønn i 16 uker, jf. andre ledd tredje punktum.

Retten til lønn ved sykdom ble ved vedtaket av den tidligere sjømannsloven i 1975 blant annet begrunnet i at sjøfolk var dårligere stilt enn arbeidstakere på land, der tariffavtalte sykkelønnsrettigheter var under utvikling for store grupper av arbeidstakere. Videre var det vist til «løsarbeidersystemet» som da gjaldt, med midlertidig ansettelse på skipet som hovedregel. Videre ga den tidligere sjømannsloven § 14 hjemmel for å avskjedige sjømann som ble arbeidsufør over lengre tid på grunn av sykdom og skade.

Ved revisjonen av sjømannsloven i 1985 ble det innført en hovedregel om fast ansettelse i rederiet. Det ble også innført vern mot oppsigelse på grunn av sykdom eller skade. Retten til lønn under sykdom ble likevel opprettholdt under henvisning til at situasjonen for sjøfolk «... kunne være så vidt spesiell at det ikke kan anses urimelig å opprettholde den noe høyere godtgjørelse som således har fulgt av sjømannsloven», jf. Ot.prp. nr. 26 (1984–1985) side 36. Ved vedtaket av dagens skipsarbeidslov ble det fremholdt at departementet hadde forståelse for at arbeidstakersiden ikke ønsket å svekke opparbeidede rettigheter, og at det i den forbindelse også måtte tas hensyn til at det i arbeidslivet for øvrig er utviklet tariffregulering av sykkelønnsrettigheter som kommer i tillegg til trygdeytelsene for store grupper arbeidstakere, se Prop. 115 L (2012–2013) punkt 11.3.4.

Arbeidsmiljøloven har ingen tilsvarende regel om rett til full lønn ved sykdom. Arbeidstakere som omfattes av arbeidsmiljøloven følger folketrygdlovens alminnelige regler om sykepenger. Folketrygdloven gir arbeidstakere rett til sykepenger basert på et sykepenges grunnlag på inntil 6G på nærmere vilkår. Rett til full lønn under sykdom må i tilfelle følge av avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, individuelt eller ved tariffav-

tale. Mange virksomheter har sykkelønnsrettigheter med grunnlag i tariffavtale eller annen avtale som går utover folketrygdlovens rettigheter.

#### 4.2.2 Høringsinstansenes syn

De aller fleste av høringsinstansene som har uttalt seg støtter overføring av rett til lønn ved sykdom og skade etter skipsarbeidsloven.

*LO* påpeker på generelt grunnlag at departementet har ansvar for at endring av lovregime ikke medfører svekkede rettigheter for yrkesdykkere. Det innebærer blant annet at gjeldende bestemmelser i MLC, som i dag gjelder for yrkesdykkere på skip, må videreføres. *LO* støtter videre overføring av retten til lønn ved sykdom eller skade etter skipsarbeidsloven, og påpeker samtidig at andre rettigheter som eventuelt faller bort ved overføring til arbeidsmiljøloven også må videreføres. *LO* viser til at noe annet ikke vil være rimelig blant annet fordi dette er meget godt innarbeidede rettigheter man har innrettet seg etter, og at forutsigbarheten bør opprettholdes.

*Industri Energi* støtter departementets vurdering i høringsnotatet om en videreføring av sykepengerrettigheter etter skipsarbeidsloven. Videre støtter *Industri Energi* høringsforslaget om at det fastsettes en fullmakt for departementet til å bestemme at regler i skipsarbeidsloven skal kunne gjøres gjeldende for arbeidstakerne som deltar i dykkeoperasjoner som nevnt i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a.

*Yrkesdykkernes Fagforening* mener det er viktig at retten til full lønn ved skade og sykdom tas med når lovendringen trer i kraft. *Yrkesdykkernes Fagforening* viser til at brorparten av yrkesdykkerne må pendle langt for å jobbe, og at arbeidstakerne ved sykdom eller skade bør få reise hjem uten å måtte tenke på store økonomiske konsekvenser. *Yrkesdykkernes Fagforening* fremholder at et dykkerlag er avhengig av at alle er friske og opplagt.

*Norsk Sjøoffisersforbund*, *Norsk Sjømannsforbund* og *Det norske maskinistforbund* mener i sitt felles høringsinnspill at det er fint at retten til lønn ved sykdom og skade etter skipsarbeidsloven inntas i forskrift til arbeidsmiljøloven, men påpeker at alle rettigheter som er listet opp i høringsnotatet må overføres av hensyn til Norges folkerettslige forpliktelser etter MLC og EØS-avtalen. Disse organisasjonene påpeker at arbeidsmiljøloven ikke er særskilt tilrettelagt for gjennomføring av Norges konvensjonsforpliktelser etter MLC, selv om loven på mange områder oppfyller konvensjonens vilkår. *Norsk Sjøoffisersforbund*, *Norsk Sjømannsforbund* og *Det norske maskinistforbund*

påpeker videre at når det gjelder sykelønnsbestemmelsen i skipsarbeidsloven § 4-4, så er organisasjonene enig med departementet i at forskriftsutkastet kun vil innebære en videreføring av rettigheter, og ikke noe nytt. Disse organisasjonene viser til at historikken til skipsarbeidsloven § 4-4 er lang og det har vært klare signaler fra lovgiver gjennom mange år om at sjøfolk, som gjennom lov har fått oppstilt høye krav til helse og utfører et fysisk krevende yrke, må ha særskilte sykepengerrettigheter.

*Sjømat Norge* støtter i sitt høringssvar ikke overføring av sykepengerrettigheter fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven. *Sjømat Norge* fremholder at slik forslaget foreligger nå, kan organisasjonen ikke se at det skulle være verken sikkerhetsmessige eller andre årsaker til å overføre disse rettighetene fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven. Etter *Sjømat Norges* oppfatning hører innspill til hvordan opparbeidede goder innenfor én ordning skal overføres til nye ordninger hjemme i forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, og ikke i forskriftsforslag fra departementet.

*Sjøfartsdirektoratet* er enig i at full lønn ved sykdom og skade bør vurderes som opparbeidede rettigheter for personkretsen som har vært omfattet av skipsarbeidsloven, og før denne, av sjømannsloven. *Sjøfartsdirektoratet* viser til at departementet forutsetter at en videreføring av bestemmelser som gir rett til full lønn ved sykdom og skade, ikke innebærer at det innføres nye materielle krav for arbeidsgivere. Det er *Sjøfartsdirektoratets* forståelse at denne konklusjonen bygger på at rettighetene det her er tale om, knyttes til personell som bruker skip som «plattform» for aktiviteter som er nødvendige for å gjennomføre dykkeroperasjoner.

*Arbeidstilsynet* mener at departementets forslag til regulering er en fordelaktig måte å regulere rettigheter etter skipsarbeidsloven for dykkere som dykker fra skip, ettersom det gir mulighet for eventuell fremtidig forskriftsfesting av rettigheter etter sjøfartslovgivningen. I tillegg bør det etter *Arbeidstilsynets* oppfatning arbeides for en rimelig likebehandling når det gjelder rettigheter for arbeidstakerne om bord, enten de arbeider som sjøfolk eller som dykkere med skipet som arbeidsplattform. *Petroleumstilsynet* har ingen kommentar hva gjelder høringens hovedtema, videreføring av rettigheter etter skipsarbeidsloven. Hva angår totaliteten av innholdet i høringsnotatet, finner *Petroleumstilsynet* det likevel riktig å flagge en viss bekymring for at en mulig effekt kan bli at det etableres «A og B-lag»

for næringen ved at en gruppe som i utgangspunktet skal fungere som en enhet kan bestå av personell som innehar rettigheter og særfordeler andre innen gruppen ikke har.

#### 4.2.3 Departementets vurdering

Formålet med Stortingets lovvedtak, som innebærer at all yrkesdykking i norsk farvann vil være omfattet av arbeidsmiljøloven, er å ivareta helse, miljø og sikkerhet for dykkerne og samtidig sikre et helhetlig tilsynsregime for all dykking i norsk farvann. For så vidt gjelder skipsmannskap som deltar i dykkeoperasjoner, vil imidlertid endringen også ha som virkning at den lovfestede retten til lønn ved sykdom og skade vil kunne bli svekket ved at sykepenger heretter vil være hjemlet i folketrygdlovens alminnelige bestemmelser og ikke lenger følge av særbestemmelsen om lønn ved sykdom og skade i skipsarbeidsloven § 4-4.

Departementet viser til at det ikke har vært en hensikt med lovendringen at de aktuelle arbeidstakerne skal tape rettigheter til lønn ved sykdom og skade ved overgang til arbeidsmiljøloven. I den forbindelse legger departementet vekt på at retten til lønn ved sykdom og skade i praksis vil oppfattes som opparbeidede rettigheter for de aktuelle arbeidstakerne. Sjøfolk på norske skip har hatt lovfestet en slik rett siden 1975. Flere høringsinstanser har uttrykt støtte for dette.

Departementet viser også til at en videreføring av retten til lønn ved sykdom og skade etter skipsarbeidsloven for de aktuelle arbeidstakerne ikke vil innebære innføring av nye materielle krav for arbeidsgiverne.

Flere høringsinstanser har påpekt at gjeldende bestemmelser i MLC må videreføres for de aktuelle arbeidstakerne av hensyn til Norges folkerettslige og EØS-rettslige forpliktelser. Som nevnt i punkt 4.2.1 over, krever MLC at sjøfolk skal være beskyttet mot de økonomiske følgene av sykdom, skade eller død i forbindelse med arbeidet, se MLC regel 4.2 om rederes erstatningsansvar. I Standard A4.2 nr. 4 fastsettes det at hel eller delvis lønnskompensasjon skal gis i en periode på minst 16 uker. Konvensjonen bygger på et snevrere sykdoms- og skadebegrep enn loven. Sykdomsbegrepet etter folketrygdloven og skipsarbeidsloven vil imidlertid være det samme.

Slik departementet vurderer det, går skipsarbeidsloven § 4-4 på enkelte punkter lenger enn det MLC krever, og en «fullstendig» videreføring av skipsarbeidsloven § 4-4 er således ikke påkrevd av hensyn til MLC.

Etter departementets syn må det imidlertid få avgjørende betydning at de aktuelle arbeidstakerne ikke skal tape rett til lønn ved sykdom og skade som følge av overgang fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven. Departementet foreslår følgelig at retten til lønn ved sykdom og skade etter skipsarbeidsloven § 4-4 videreføres som sådan for disse arbeidstakerne. Det innebærer i alle tilfeller at krav etter MLC er ivarettatt.

Departementet foreslår etter dette at skipsmannskap som i kraft av lovvedtaket blir overført fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven, skal få videreført sin rett til lønn ved sykdom og skade som de i dag har i medhold av skipsarbeidsloven § 4-4.

Departementet foreslår at de nærmere regler om dette fastsettes ved forskrift, se punkt 3.

### 4.3 Solidaransvar etter skipsarbeidsloven

#### 4.3.1 Bakgrunn og gjeldende rett

Etter skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd er rederiet *solidarisk ansvarlig* med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter bestemmelsene i eller i medhold av lovens kapittel 4. Bestemmelsen innebærer en ekstra sikkerhet for utbetaling av lønn mv. i tilfeller hvor arbeidsgiver og rederi ikke er samme rettssubjekt. Rettigheten har ingen direkte parallell i arbeidsmiljøloven, og vil derfor i utgangspunktet falle bort for arbeidstakere som gjennom endringsloven blir omfattet av arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen om solidaransvar i skipsarbeidsloven § 2-4 gjennomfører MLC.

#### 4.3.2 Høringsinstansenes syn

LO viser til at det er enighet mellom forbundene og LO om at solidaransvarsregelen må videreføres i forskrift. LO viser til at Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffisersforbund påpeker at dette også er nødvendig for å oppfylle Norges forpliktelser etter MLC. *Industri Energi* kjenner i liten grad til at innaskjærsdykkere er innleid fra bemanningsforetak, men viser til at det er et stort innslag av utenlandske dykkere i denne virksomheten. *Industri Energi* fremholder at dagens situasjon fort kan endre seg slik som i petroleumsvirksomheten, hvor stort sett alle dykkerne er innleid fra bemanningsforetak utenfor EØS-området, med et stort innslag av dykkere som er bosatt utenfor EØS-området. *Industri Energi* mener derfor at det

kan være rimelig å gjøre solidaransvaret etter skipsarbeidsloven § 2-4 gjeldende i tillegg til solidaransvaret i arbeidsmiljøloven § 14-12. *Yrkesdykkernes fagforening* mener at innleid arbeidskraft bør ha like vilkår for likt arbeid. Solidaransvaret bør derfor bli videreført under arbeidsmiljøloven for de aktuelle arbeidstakerne.

*Norsk Sjøoffisersforbund*, *Norsk Sjømannsforbund* og *Det norske maskinistforbund* fremholder at solidaransvaret etter skipsarbeidsloven er en forpliktelse i MLC, og at det er fint at denne bestemmelsen inntas i forskrift til arbeidsmiljøloven. Disse organisasjonene minner om at MLC ikke nevner arbeidsgiver et eneste sted i konvensjonen, men kun kjenner et rettssubjekt; rederiet (shipowner). *Norsk Sjøoffisersforbund*, *Norsk Sjømannsforbund* og *Det norske maskinistforbund* fremholder at dersom Norge skal oppfylle sine forpliktelser etter MLC, må solidaransvarsregelen videreføres i forskriften i medhold av arbeidsmiljøloven.

*Sjømat Norge* mener at departementet beskriver forholdene i næringen feil. Ut ifra det, sett i sammenheng med forpliktelsene Norge har etter MLC, er *Sjømat Norges* utgangspunkt at alle opplistede bestemmelser i høringsnotatets avsnitt om andre rettigheter (andre enn sykepengerrettigheter) etter skipsarbeidsloven videreføres. *Kystrederiene* viser generelt til at det å innføre arbeidsmiljøloven på skipsarbeidslovens område kan være i strid med Norges internasjonale forpliktelser gjennom avtalene med ILO og MLC, samt være i brudd med EØS-avtalen, med referanse til juridisk betenkning om dykkeregelverket til sjøs av Sigmund Simonsen og Roald M. Engeness av 28. oktober 2021, som er vedlagt høringsinnspillet. I den juridiske betenkningen vises det til at skipsarbeidsloven § 2-4 er blant de særlige bestemmelser i skipsarbeidsloven som ikke har parallell i arbeidsmiljøloven, og som er forankret i MLC og direktiv 2009/13/EF, jf. kapittel 7.18 og 7.19.

*Arbeidstilsynet* bemerker at det varierer hvor dykkere som opererer fra skip er ansatt, men er samlet sett enig i at tilknytning av dykkere gjerne skjer på annen måte enn for tradisjonelle sjøfolk (stymenn, maskinist, matros mv.). *Arbeidstilsynet* bemerker at særregelen om solidaransvar mellom rederi og arbeidsgiver trolig er mindre aktuell for dykkere. *Arbeidstilsynet* viser likevel til at overføring av solidaransvaret etter skipsarbeidsloven kan ha en preventiv effekt og redusere risikoen for sosial dumping, og at overføring av solidaransvaret derfor kan være hensiktsmessig.

*Sjøfartsdirektoratet* påpeker at det kun er «sjøfolk» i betydningen etter MLC som dekkes av solidaransvaret i skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd. *Sjøfartsdirektoratet* viser til at bestemmelsene om solidaransvar, slik de følger av skipsarbeidsloven § 2-4, speiler de særlige forholdene som er knyttet til skipsfartens karakter og særlig skipsfartens internasjonale karakter. Bestemmelsen ble tatt inn i norsk regelverk som følge av rederiets ansvar for sjøfolk etter MLC. Når det gjelder behovet for å videreføre rettigheter som følger av skipsarbeidsloven § 2-4, deler *Sjøfartsdirektoratet* i noen grad departementets tvil om hvorvidt solidaransvaret bør videreføres for de aktuelle arbeidstakerne, men fremholder at de forutsetninger som legges til grunn for denne tvilen i høringsnotatet (om hvor dykkeoperasjoner fremover i tid vil foregå og hvem som er arbeidsgiver) ikke nødvendigvis vil ligge fast over tid. Det er følgelig *Sjøfartsdirektoratets* vurdering at slike forutsetninger verken bør eller kan anføres som grunnlag for ikke å videreføre rettighetene til personkretsen som i dag eventuelt kan nyte godt av bestemmelsene om solidaransvar.

### 4.3.3 Departementets vurdering

Etter skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd er rederiet «... solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter bestemmelsene i lovens kapittel 4 eller i forskrifter gitt i medhold av dette kapitlet». Bestemmelsen, som gjennomfører MLC, pålegger således rederiet solidaransvar for arbeidstakernes sentrale økonomiske rettigheter i arbeidsforholdet. Solidaransvaret har praktisk betydning i tilfeller hvor arbeidstaker ikke er ansatt i rederiet, men er innleid mannskap på skipet.

Etter arbeidsmiljøloven har virksomhet som leier inn arbeidstaker fra bemanningsforetak solidaransvar etter § 14-12 c første ledd. Bestemmelsen er, så langt den rekkes, overlappende med solidaransvaret etter skipsarbeidsloven § 2-4. Innleiers solidaransvar etter arbeidsmiljøloven § 14-12 c er begrenset til kravet om likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår etter § 14-12 a, og feriepenger opptjent i tilknytning til kravet. Etter § 14-12 a skal bemanningsforetaket sørge for at utleid arbeidstaker minst sikres «de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt hos innleier for å utføre samme arbeid (...)». Etter arbeidsmiljøloven § 14-12 c hefter innleier «på samme måte som en selvskyldnerkausjonist for utbetaling av lønn, feriepenger og

eventuell annen godtgjøring etter kravet om likebehandling i § 14-12 a, inkludert krav som følger av tariffavtale som nevnt i § 14-12 a tredje ledd. Ved solidaransvar etter første punktum hefter solidaransvarlig også for feriepenger opptjent i tilknytning til kravet».

Rederiets solidaransvar etter skipsarbeidsloven knytter seg til lønn, feriepenger mv., uavhengig av om ytelsen ville vært gjenstand for likebehandling ved innleie. Solidaransvaret etter skipsarbeidsloven vil følgelig kunne omfatte ytelser som ikke dekkes av innleiers solidaransvar etter arbeidsmiljøloven. Departementet vurderer på denne bakgrunn at det vil ha selvstendig betydning å videreføre rederiets solidaransvar ved siden av solidaransvarsregelen for innleier i arbeidsmiljøloven.

Departementet har vært noe i tvil når det gjelder det *faktiske behovet* for å la rederiets solidaransvar etter skipsarbeidsloven § 2-4 gjøres gjeldende overfor for de aktuelle arbeidstakerne. Departementet legger i den forbindelse til grunn at skipsbemanning som i dag deltar i dykkeoperasjoner alt overveiende er ansatt direkte i rederiet, slik at ansvaret i liten grad aktualiseres.

Flere høringsinstanser synes å dele denne oppfatningen av de faktiske forholdene. Både *Industri Energi* og *Yrkesdykkernes Fagforening* fremholder således at de i liten grad kjenner til at innaskjærs dykkere er innleid fra bemanningsforetak. Departementet forstår det videre slik at *Arbeidstilsynet* og *Sjøfartsdirektoratet* i hovedsak deler departementets syn på de faktiske forhold slik situasjonen er i dag. Departementet har videre merket seg at *Sjøfartsdirektoratet* også viser til at det ikke er mulig å fastslå at fremtidig yrkesdykking fra norske skip kun vil finne sted i områder som tilsvarer nåsituasjonen. Det er følgelig *Sjøfartsdirektoratets* vurdering at slike forutsetninger verken bør eller kan anføres som grunnlag for ikke å videreføre rettighetene til personkretsen som i dag eventuelt kan nyte godt av bestemmelsene om solidaransvar.

Departementet er enig i at det ikke kan utelukkes en utvikling hvor det blir vanligere at yrkesdykkere som er skipsmannskap ikke er direkte ansatt i rederiet. En videreføring av dette ansvaret vil heller ikke innebære innføring av nye materielle krav for rederiene, ettersom de i dag er omfattet av solidaransvaret etter gjeldende regler i skipsarbeidsloven. Departementet viser videre til at høringsinstansene i hovedsak støtter en slik løsning, samt at solidaransvarsbestemmelsen i skipsarbeidsloven gjennomfører MLC.



Etter en samlet vurdering mener departementet at regelen om rederiets solidaransvar som følger av skipsarbeidsloven § 2-4 tredje ledd, samt de supplerende prosessuelle reglene som følger av § 2-5, fortsatt bør gjelde overfor skipsmannskap som i kraft av lovvedtaket blir henført under arbeidsmiljøloven. Dette foreslås gjennomført i forskrift på samme måte som for retten til lønn ved sykdom og skade, det vil si gjennom forskrift med grunnlag i departementets forslag til ny forskriftshjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd, se punkt 3. Departementet tar sikte på at rederiets solidaransvar gjøres gjeldende så langt det passer. Ansvar vil dermed, som utgangspunkt, gjelde for lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker har etter de bestemmelser i skipsarbeidsloven kapittel 4 som «videreføres» for de aktuelle arbeidstakerne.

#### 4.4 Andre rettigheter etter skipsarbeidsloven

##### 4.4.1 Bakgrunn og gjeldende rett

I høringsnotatet ba departementet også om høringsinstansenes syn på hvorvidt andre rettigheter etter skipsarbeidsloven som ikke gjenfinnes i arbeidsmiljøloven bør «videreføres» ved overføring til denne. Særlig skipsarbeidslovens kapittel 4 om lønn, kapittel 8 om rederiets og skipsførens omsorgsplikter og kapittel 9 om skipstjenesten inneholder bestemmelser som ikke uttrykkelig gjenfinnes i arbeidsmiljøloven. Noen av disse rettighetene gjennomfører MLC og direktiv 2009/13/EF.

Av relevante regler i kapittel 4 utover retten til full lønn ved arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller skade som ikke har en uttrykkelig parallell i arbeidsmiljøloven, kan nevnes reglene om rett til lønn ved skipsforlis (§ 4-5), rett til fri hjemreise (§ 4-6) og rederiets garantiplikt (§ 4-7). Sistnevnte gjelder primært for arbeidstakere som ikke er omfattet av folketrygden eller EUs trygdeforordning.

Etter kapittel 8 har rederiet omsorgsplikt for sjøfolk ved sykdom og skade, og skal sørge for forsvarlig sykepleie, legehjelp, legemidler mv. (§ 8-1). Rederiet har også omsorgsplikter ved dødsfall og begravelse (§ 8-2) og har på visse vilkår erstatningsplikt for eiendeler som går tapt (§ 8-4). Rederiet skal også sørge for å ta vare på og ettersende eiendeler som er etterlatt om bord (§ 8-5).

Reglene i kapittel 9 om skipstjenesten oppstiller blant annet rett til å ta med eiendeler om bord

(§ 9-2), rett til å gå i land i fritiden, såkalt «landlov» (§ 9-4) og rett til å fratse tjenesten i nærmere angitte situasjoner (§ 9-5).

Videre fastsetter skipsarbeidsloven en rett til å klage til rederiet på forhold vedrørende skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig, jf. § 9-7, som supplerer reglene om varsling i lovens kapittel 2. Etter bestemmelsen skal rederiet ha etablerte rutiner for klagebehandling, og arbeidstakeren kan også klage til tilsynsmyndigheten.

Samlet sett har departementet vurdert om følgende bestemmelser, i tillegg til bestemmelsene om lønn ved sykdom og skade og rederiets solidaransvar, kan være aktuelle å videreføre for de aktuelle arbeidstakerne under arbeidsmiljøloven:

- Rederiets alminnelige plikter (utover solidaransvaret), § 2-4
- Bruk av arbeidsformidlingsvirksomhet, § 3-9
- Lønn ved skipsforlis, § 4-5
- Rett til fri hjemreise, § 4-6
- Rederiets garantiplikt, § 4-7, jf. § 4-8
- Omsorgsplikt ved sykdom og skade, § 8-1
- Omsorgsplikt ved dødsfall og hjemsendelse av bære, § 8-2
- Omkostningsdekning, § 8-3
- Erstatning ved tap av eller skade på eiendeler, § 8-4
- Ettersendelse av eiendeler som etterlates om bord, § 8-5
- Rett til å ta med eiendeler om bord, § 9-2
- Rett til å gå i land i fritiden, § 9-4
- Rett til å fratse i visse tilfeller, § 9-5
- Rett til å fremsette klage, § 9-7

##### 4.4.2 Høringsinstansenes syn

LO påpeker på generelt grunnlag at departementet har ansvar for at endringen av lovregime ikke medfører svekkede rettigheter for yrkesdykkere. Det innebærer blant annet at gjeldende bestemmelser i MLC, som i dag gjelder for yrkesdykkere på skip, må videreføres i gjeldende forskrift. *Industri Energi* mener at de opplistede paragrafer som departementet mener det kan vært aktuelt å innføre under arbeidsmiljøloven, bør innføres. *Industri Energi* påpeker imidlertid at dette ikke må gjøres på en slik måte at det forsinkes ikrafttredelsen av lovendringen. *Yrkesdykkernes Fagforening* trekker frem at rettighetsbestemmelser om fri hjemreise og landlov bør videreføres.

De tre sjømannsorganisasjonene *Norsk Sjøoffisersforbund*, *Norsk Sjømannsforbund* og *Det norske maskinistforbund* har i felles høringsinnspill bemerket at skipsarbeidsloven inneholder en «katalog» av rettigheter som gjennomfører MLC

og direktiv 2009/13/EF. Rettigheter og plikter som følger av MLC er gjort til rettigheter og plikter etter EØS-avtalen, og Norge er også gjennom EØS folkerettslig forpliktet til å oppfylle forpliktelsene etter MLC. Det er derfor, etter disse organisasjonenes oppfatning, helt avgjørende at bestemmelsene som er nevnt i høringsnotatet punkt 2.3.3 videreføres for de aktuelle arbeidstakerne. Videre påpeker forbundene at de sjøfolk som i tillegg til sin ordinære tjeneste påtar seg dykkeoppdrag, har et like sterkt vernebehov i henhold til disse bestemmelsene som for sjøfolk som ikke dykker.

*Kystrederiene* bemerker at departementets spørsmål til høringsinstansene om hvorvidt det er øvrige rettighetsbestemmelser i skipsarbeidsloven som bør overføres for de aktuelle arbeidstakerne, viser tydelig at arbeidsmiljøloven ikke er passende for skip og sjøfolk. *Kystrederiene* fremholder at hele hensikten med to ulike vernelover til sjøs og på land er å sikre forholdene til de ansatte på en best mulig måte. En sammenblanding av lovverket slik departementet legger opp til er svært uheldig for Norge som maritim nasjon, norske sjøfolk samt beredskapen langs kysten. *Kystrederiene* har i sitt høringsinnspill inntatt en referanse til juridisk betenkning om dykkereguleringen til sjøs av Sigmund Simonsen og Roald M. Engeness av 28. oktober 2021, som er vedlagt høringsinnspillet. I betenkningen punkt 7.18 gjennomgås rettighetsbestemmelser i skipsarbeidsloven som gjennomfører MLC og direktiv 2009/13/EF, og hvor det ikke finnes tilsvarende bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Det påpekes i punkt 7.19 i betenkningen at dersom lovendringen fra 2021 settes i kraft, vil arbeidstakere miste disse rettighetene.

*Sjømat Norge* viser til at alle de øvrige opplistede bestemmelsene etter skipsarbeidsloven i høringsnotatet punkt 2.3.3 bør videreføres for berørt arbeidsgruppe hvis arbeidsmiljøloven skal gjøres gjeldende for sjøfolk. *Sjømat Norge* fremholder dessuten at forholdet til «sjømannspensjon» må avklares.

*Arbeidstilsynet* mener at vurderingskriteriene som departementet har benyttet under punktet om sykepenge rettigheter er relevante, og at de er nyttige for vurderingen av andre særbestemmelser. I tillegg bør det etter *Arbeidstilsynets* oppfatning arbeides for en rimelig likebehandling når det gjelder rettigheter for arbeidstakerne om bord, enten de arbeider som sjøfolk eller som dykkere med skipet som arbeidsplattform. *Arbeidstilsynet* legger videre til grunn at organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden kan gi kvalifi-

serte uttalelser om hvilke særrettigheter som bør beholdes.

*Sjøfartsdirektoratet* viser til at departementets forslag om å fastsette en utfyllende forskrift til arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a bør speile Norges internasjonale forpliktelser som følger av MLC- og STCW-konvensjonen. I denne sammenhengen viser *Sjøfartsdirektoratet* til at gjeldende rett stenger for å unnta besetningen om bord på skip som omfattes av MLC- og STCW-konvensjonen, fra krav og rettigheter som følger av henholdsvis skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven.

#### 4.4.3 Departementets vurdering

Hva gjelder øvrige rettighetsbestemmelser etter skipsarbeidsloven, tar departementet utgangspunkt i at de fleste av bestemmelsene i skipsarbeidsloven kapittel 4, 8 og 9 som ikke har noen uttrykkelig parallell i arbeidsmiljøloven, må ses i lys av de særegne forhold ved tradisjonell skipsfart. Tradisjonell skipsfart kjennetegnes blant annet av at arbeidstakerne lever i et 24-timerssamfunn om bord, og har lange opphold til havs. Dykkeoperasjoner i norsk farvann i regi av skipsmannskap skjer i hovedsak i forbindelse med vedlikehold av havbruksanlegg nært land, og bærer etter departementets syn slik sett mindre preg av tradisjonell skipsfart.

Departementet har merket seg at blant annet *Sjømat Norge* i sitt høringssvar påpeker at det ikke er korrekt når det i høringsnotatet legges til grunn at servicebåter hvorfra det utføres yrkesdykking ikke utfører tradisjonell skipsfart og kun vil operere nært land. *Sjømat Norge* viser i den forbindelse til at skipsmannskap på servicefartøy utfører en rekke forskjellige oppdrag – både i form av eksterne tjenester fra fartøyet og oppgaver i forbindelse med sikker drift av hele fartøyet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet er ikke uenig i dette. Departementets hovedpoeng i denne sammenheng var å påpeke at de rettighetene det her er tale om for en stor del må antas å ha mindre praktisk betydning for fartøyer som opererer langs kysten. For eksempel antar departementet at rederiets plikt etter skipsarbeidsloven § 8-1 «... til å sørge for sykepleie [...] så lenge vedkommende er i tjeneste om bord», har begrenset selvstendig betydning for vedlikeholdsskip langs kysten, utover hva som uansett vil omfattes av enhver virksomhets plikt til å yte nødvendig omsorg ved ulykke eller sykdom. På samme måte antar departementet at retten til å gå i land i fritiden (landlov) ikke ofte kommer «på spissen» i

dette skipssegmentet. Et klart utgangspunkt om at arbeidstaker har rett til å forlate arbeidsplassen i fritiden vil for øvrig uansett måtte antas å gjelde uten uttrykkelig regulering innenfor et arbeidsmiljølovregime.

Departementet merker seg at det likevel er en bekymring blant flere høringsinstanser om at de aktuelle arbeidstakerne vil tape spesielle rettigheter etter skipsarbeidsloven som følge av lovendringen. *Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund, Sjømat Norge* og *Kystrederiene med flere* fremholder dessuten at øvrige opplistede rettighetene uansett må videreføres dersom Norges forpliktelser etter EØS-avtalen og MLC skal ivaretas.

Departementet vil påpeke at det ikke har vært noen hensikt med lovendringen at de aktuelle arbeidstakerne skal fratras rettigheter eller på annen måte gis et svekket vern. På denne bakgrunn vurderer departementet at det vil være hensiktsmessig å videreføre rettigheter som ikke er uttrykkelig regulert i arbeidsmiljøloven for de arbeidstakerne som nå skal «overføres» fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven. Departementet finner i den sammenheng ikke grunn til å sjalte ut bestemmelser som har mindre praktisk betydning for dette segmentet.

Departementet har etter en samlet vurdering kommet til at bestemmelsene i skipsarbeidsloven §§ 2-4 første, andre og fjerde ledd, 3-9, 4-5, 4-6, 4-7

jf. 4-8, 8-1, 8-2, 8-3, 8-4, 8-5, 9-2, 9-4, 9-5 og 9-7 foreslås videreført under arbeidsmiljøloven, så langt de passer. Dette foreslås gjennomført i forskrift, se punkt 3.

Departementet legger til grunn at de forpliktelsene etter MLC og direktiv 2009/13/EF som er gjennomført i skipsarbeidsloven vil være ivaretatt ved at rettighetene som angitt videreføres for de aktuelle arbeidstakerne.

Departementet har merket seg at *Sjømat Norge* også har tatt opp at det må avklares hvorvidt Stortingets lovvedtak kan innebære en svekkelse av de aktuelle arbeidstakernes rett til alderspensjon etter lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs. Loven forvaltes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Departementet legger til grunn at det ikke har vært tilsiktet at arbeidstakere som blir omfattet av Stortingets lovvedtak fra 2021, av den grunn skal få svekkede pensjonsrettigheter etter lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs. Departementet viser videre til at denne loven allerede (også) omfatter arbeidstakere som har arbeidsmiljøloven som vernelov (blant annet borefartøy i petroleumsvirksomheten), jf. lovens hovedregel i § 1 nr. 2 første ledd bokstav a. På denne bakgrunn forutsetter departementet at retten til medlemskap i pensjonstrygden vil opprettholdes for arbeidstakere som i kraft av lovvedtaket henføres under arbeidsmiljøloven.

## 5 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og skipsfartsreguleringen

### 5.1 Innledning

I forbindelse med Stortingets lovvedtak om at yrkesdykkere skal «overføres» til arbeidsmiljøloven, har det blitt reist ulike spørsmål om forholdet mellom arbeidsmiljøloven og skipsfartsreguleringen. Det ene spørsmålet knytter seg til betydningen og rekkevidden av begrepet «dykkeoperasjoner» i den vedtatte bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a (endring i kursiv):

Unntatt fra loven er

- a) sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip, *men likevel slik at dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven*

Bestemmelsen innebærer at «dykkeoperasjoner» blir omfattet av arbeidsmiljøloven. Etter Stortingets lovvedtak har det blitt reist spørsmål om hvilken betydning begrepet «dykkeoperasjoner» har med hensyn til når arbeidsmiljøloven vil gjelde, og således grensedragningen mot skipsarbeidsloven. Nærmere bestemt hvorvidt bestemmelsen må forstås slik at arbeidsmiljøloven kun vil gjelde under selve dykkeoperasjonen og at arbeidsforholdet for øvrig vil reguleres av skipsfartslovgivningen, eller om arbeidsmiljøloven vil gjelde for hele arbeidsforholdet. Et tilgrensende spørsmål, som departementet ikke berørte i høringsnotatet 30. juni 2022, er rekkevidden av begrepet «dykkeoperasjoner» i sin alminnelighet, nærmere bestemt spørsmål om hva som skal til for at bestemmelsen (om at dykkeoperasjoner omfattes av arbeidsmiljøloven) i det hele tatt kommer til anvendelse. I høringen har flere høringsinstanser pekt på disse problemstillingene, særlig relatert til skipsarbeidere som både utfører yrkesdykking og har andre arbeidsoppgaver på skipet. Departementet oppfatter at det er behov for en klargjøring av disse spørsmålene.

Videre har Stortinget i anmodningsvedtak nr. 771 bedt om «at bestemmelsene knyttet til arbeids- og hviletid i forbindelse med dykkeroperasjoner til sjøs klargjøres». Departementet oppfatter dette som at det bes om klargjøring av om det er arbeidsmiljølovens eller skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser som vil gjelde for dykkere som utfører dykkeoperasjoner til sjøs, og som med lovvedtaket vil henføres under arbeidsmiljøloven. I høringen er det også etterlyst klargjøring knyttet til mulig lovkolisjon hva gjelder andre HMS-bestemmelser i henholdsvis arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven.

### 5.2 Høringsinstansenes syn

*LO* viser blant annet til at lang arbeidstid er en av de viktigste risikofaktorene ved yrkesdykking, og at for lang arbeidstid vil kunne medføre både sikkerhetsrisiko og fysiologisk helserisiko for dykkere. *LO* mener det gir liten mening hvis rammene for arbeidstidsordninger for dykkere på skip skal være videre enn for de som dykker fra kai og lignende. *LO* slutter seg til departementets vurdering om at arbeidsmiljølovens regler om arbeids- og hviletid skal gjelde og ha forrang over skipssikkerhetsloven i tilfelle motstrid på dette området, og at det har vært Stortingets intensjon at arbeidsmiljølovens arbeids- og hviletidsbestemmelser skal gjelde fullt ut for de aktuelle arbeidstakerne. *Yrkesdykkernes fagforening* har ingen innvendinger til departementets vurdering. *Industri Energi* støtter departementets vurdering i sin helhet. *Norsk Sjøoffiserforbund*, *Norsk Sjømannsforbund* og *Det norske maskinistforbund* er enige i at skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser i §§ 23 og 24 må vike for arbeidsmiljøloven, men mener at skipssikkerhetsloven kapittel 4 bør gå foran arbeidsmiljøloven kapittel 4 ved eventuell motstrid.

*NHO* mener at drøftelsene i høringsnotatet legger opp til en endret grensedragning mellom

skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven. *NHO* mener at det er av stor betydning at man ikke reelt sett gjør endringer som medfører at personer som har sitt arbeidssted på skip blir underlagt et annet regelsett enn sjøfolk for øvrig, uten at dette er konsekvensutredet grundigere. *Sjømat Norge* er ikke enige i departementets fortolkning av at lovgiver må ha ment at arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler også skal gjelde for aktiviteter som ikke er dykkeoperasjoner. *Sjømat Norge* viser også til at komiteen på tidspunktet innstillingen ble avgitt ikke var tilstrekkelig kjent med at gjennomføringen trolig er i strid med både utredningsinstruksen og internasjonale forpliktelser. *Sjømat Norge* viser også til at dersom departementet fastholder sitt syn, vil dette bryte rammene fra lovgiver, og vil føre til en ytterligere begrensning i sjøfartslovverkets virkeområde. *Sjømat Norge* mener at det enkleste vil være å videreføre skips sikkerhetslovens regler også under dykking, alternativt må det klargjøres hvordan vekslingen mellom arbeids- og hviletidsbestemmelser i arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven skal fungere for de sjøfolk som kun dykker i en begrenset del av arbeidstiden sin. *Kystrederiene* mener at dersom arbeidsmiljøloven gjøres gjeldende for hele besetningene og alle som deltar i dykkeoperasjonene, vil det være brudd med de internasjonale forpliktelsene. *Kystrederiene* viser også til at ved innføring av arbeidsmiljøloven på skip ikke vil være mulig å opprettholde dagens drift av skip hvor det også gjennomføres dykkeoperasjoner.

*Arbeidstilsynet* viser til at yrkesdykking er en høyrisikobransje, både med hensyn til antall ulykker og konsekvensene ulykkene har. *Arbeidstilsynet* viser til at det er godt dokumentert i arbeidsmedisinsk forskning at lang arbeidstid påvirker ulykkesrisikoen ytterligere, samtidig som risikoen for helseplager øker. *Arbeidstilsynet* viser til at en løsning som legger opp til at arbeidsmiljøloven bare gjelder for selve dykkeoperasjonen, mens skipssikkerhetsloven gjelder for øvrig arbeid, kan bli svært vanskelig å håndtere i praksis.

*Sjøfartsdirektoratet* mener at spesiallovgivningen ikke kan settes til side av de mer generelle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven når dykkerooperasjoner ikke er en fulltidsbeskjeftigelse for besetningen. *Sjøfartsdirektoratet* viser til MLC og mener at en avgjørelse knyttet til hvem som er omfattet av begrepet dykkeoperasjoner, skal trefes av *Sjøfartsdirektoratet* i samråd med relevante rederi- og sjømannsorganisasjoner. Disse viser også til at det kan innebære brudd på MLC der-

som arbeidsmiljøloven skal regulere arbeidsforholdene til alle arbeidstakere som deltar i dykkeoperasjoner om bord på norske skip, også arbeidstakere som forestår den normale driften av skipet og som har oppgaver som fremgår av skipets alarminstruks. *Sjøfartsdirektoratet* mener at det er selve arbeidets art som bør være bestemmende for hvilke arbeids- og hviletidsregler som vil gjelde. Disse mener at dykkeoperasjoner vil følge arbeidsmiljøloven, mens oppgaver knyttet til driften av selve skipet og som derfor ikke omfatter dykkeoperasjoner vil følge skipssikkerhetsloven. *Sjøfartsdirektoratet* viser videre til at det å gi arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser anvendelse for vaktgående besetning på skip sertifisert for fartsområde 3 eller høyere, kan innebære brudd på STCW-konvensjonen, jf. STCW A-koden seksjon VIII/1.2.1. *Sjøfartsdirektoratet* viser videre til situasjoner hvor skipsfører deltar i dykkeoperasjoner, og påpeker at arbeidsmiljøloven § 10-12 første og andre ledd innebærer at arbeidstaker i ledende eller særlig uavhengig stilling kan unntas arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. Det vises til at det på mindre skip er vanlig at skipsfører utfører regulær brovaktjeneste, og at skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser følgelig får anvendelse. *Sjøfartsdirektoratet* uttaler at «med mindre arbeidsmiljølovens bestemmelser i denne sammenhengen viker tilbake for unntaksbestemmelsene som følger av arbeidsmiljøloven § 10-12, vil Norge risikere å være i brudd med internasjonale forpliktelser slik de følger av STCW-konvensjonen med tilhørende obligatoriske regelverk fastsatt i STCW A-koden».

*Redningsselskapet* fremholder blant annet at det har vært en allmenn oppfatning at Redningsselskapets dykkervirksomhet ikke omfattes av endringsloven. *Redningsselskapet* viser til konkrete uttalelser gitt muntlig fra Stortingets talerstol under behandling av Prop. 68 L (2021–2022), blant annet om at redningsdykking og nøddykking ikke var ment å omfattes av arbeidsmiljøloven. *Redningsselskapet* hevder at dersom arbeidsmiljøloven skulle bli gjeldende regelregime for Redningsselskapets dykkervirksomhet, og det ikke sikres tilstrekkelig tilpasning til gjeldende krav, herunder for arbeids- og hviletid, vil det innebære en tvungen avvikling av Redningsselskapets dykkevirksomhet. *Redningsselskapet* viser blant annet til at arbeidsmiljølovens arbeids- og hviletidsbestemmelser ikke gir tilstrekkelig fleksibilitet for den turnus som er nødvendig for å ivareta tilstrekkelig beredskap, at overgang fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven vil medføre dra-

matiske økte utgifter til reise og lønn, at endringene vil innebære behov for omfattende administrative endringer, og viser også til potensielle utfordringer knyttet til rekruttering. *Rednings-selskapet* mener videre at det ikke er grunnlag for å tolke at alle arbeidstakere som er involvert i dykkeoperasjoner skal omfattes av arbeidsmiljøloven uavhengig av stillingsbrøk. *Rednings-selskapet* er således uenig i departementets vurdering om at arbeidsmiljøloven vil regulere hele arbeidsforholdet, og ikke bare selve dykkeoperasjonen. *Rednings-selskapet* mener at dette vil innebære et fragmentert regelsett for «dykkeoperasjoner» som i enda større grad vil befinne seg i grenseområdene mellom arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven, og at dette vil svekke vernet for yrkesdykkere.

### 5.3 Departementets vurdering

#### 5.3.1 Rekkevidden av begrepet «dykkeoperasjoner»

Departementet behandler først spørsmålet om den generelle rekkevidden av begrepet «dykkeoperasjoner», nærmere bestemt virkeområdet for den vedtatte bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a. Departementet vil deretter vurdere spørsmålet om hvilken betydning det har for lovvalget at yrkesdykkere omfattes av arbeidsmiljøloven, det vil si om arbeidsmiljøloven i så fall vil regulere hele arbeidsforholdet eller om arbeidsmiljøloven kun vil gjelde under selve gjennomføringen av «dykkeoperasjoner». Problemstillingene er særlig reist for arbeidsforhold hvor arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på skip både er involvert i dykkeoperasjoner og også utfører annet arbeid på skipet.

Når det gjelder spørsmålet om det generelle virkeområdet for den vedtatte bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a, er dette omtalt både i Prop. 68 L (2020–2021) og i Innst. 282 L (2020–2021).

I Prop. 68 L (2020–2021) side 16-17 uttaler departementet:

Departementets lovforslag innebærer at alle arbeidstakere som er direkte involvert i dykkeoperasjoner i utgangspunktet vil være omfattet av arbeidsmiljøloven. Etter departementets syn vil dette innebære at i alle fall det personellet som er nødvendige for å oppfylle kravet til forsvarlig bemanning ved dykkeoperasjoner etter forskrift om utførelse av arbeid § 26-27 vil være underlagt arbeidsmiljøloven. Det inne-

bærer som hovedregel minimum dykkeleder, dykker, beredskapsdykker og lineholder. Der som slikt personell også utfører andre arbeidsoppgaver, vil ikke det i seg selv innebære at arbeidsmiljøloven ikke skal gjelde. Etter departementets syn vil arbeidstakere som dykker som en del av virksomhetens vanlige drift eller som en del av en tjeneste som tilbys, uansett være omfattet. I tilfeller hvor skipsarbeidstakere mer tilfeldig og unntaksvis foretar dykk, typisk i forbindelse med vedlikehold av eget skip, legger departementet til grunn at arbeidstakerne vil være omfattet av sjøfartsreglene.

Flertallet i komiteen slutter seg til dette, jf. Innst. 282 L (2020–2021) side 7, og uttaler videre på side 7-8:

Flertallet legger til grunn at arbeidstakere som dykker som en del av virksomhetens vanlige drift eller som en del av en tjeneste som tilbys, alltid vil være omfattet av arbeidsmiljøloven. I tilfeller hvor skipsarbeidstakere mer tilfeldig og unntaksvis foretar dykk, typisk i forbindelse med vedlikehold av eget skip, vil arbeidstakerne være omfattet av sjøfartsreglene. Dette gjør det unødvendig å fastsette en nedre grense for arbeidstakerens dykkeaktivitet. Flertallet fremhever viktigheten av å hindre tilpasninger til lovverket slik at arbeidstakere som utøver dykkevirksomhet, likevel ikke blir omfattet av arbeidsmiljøloven. Unntaksadgangen må derfor praktiseres strengt.

I merknaden til § 1-2 i Prop. 68 L (2020–2021) uttales det videre:

Begrepet «dykkeoperasjon» skal forstås på samme måte som definisjonen i forskrift om utførelse av arbeid § 1-4 nr. 12. Dykkeoperasjoner er der definert som «arbeid ved økt omgivende trykk under vann eller i trykkammer hvor dykkeren tilføres pustegass». Som et minimum, vil det personellet som er nødvendig for å oppfylle kravet til forsvarlig bemanning ved dykkeoperasjoner etter forskrift om utførelse av arbeid kapittel 26 anses som involvert i dykkeoperasjoner, og dermed være omfattet av arbeidsmiljøloven.

Etter departementets syn legger disse uttalelsene rammene for når arbeidsmiljøloven er ment å gjelde, samt også i hvilke tilfeller arbeidsmiljøloven ikke vil gjelde. Når dykking er en del av virksomhetens vanlige drift eller som del av en tje-

neste som tilbys, vil arbeidstakere som normalt deltar i dykkeoperasjonene være underlagt arbeidsmiljøloven – i hvert fall den del av personalen som er nødvendige for å oppfylle kravet til bemanning ved dykkeoperasjoner etter forskrift om utførelse av arbeid § 26-27. Dette vil etter departementets syn gjelde uavhengig av hvor stor eller liten andel av arbeidstiden som går med til å delta i dykkeoperasjoner. Det sentrale vil være om deltakelse i dykkeoperasjon kan sies å være en ordinær del av arbeidstakerens arbeidsoppgaver. Departementet legger motsetningsvis til grunn at skipsarbeidstakere som tilfeldig og unntaksvis deltar under slike dykkeoperasjoner, for eksempel i forbindelse med et kortvarig vikariat i en annens fravær, vil skipsarbeidsloven gjelde for denne arbeidstakeren. Etter departementets vurdering har det fra lovgivers side ikke vært meningen at arbeidstakere skal hoppe inn og ut av regelverksregimene, jf. også vurderingen nedenfor. Det vil være arbeidsoppgavene over noe tid, som avgjør om arbeidsmiljøloven eller skipsarbeidsloven vil gjelde. For virksomheter hvor dykking *ikke* er en del av virksomhetens ordinære drift, men hvor dykkeoperasjoner utføres av skipsarbeidstakere mer tilfeldig og unntaksvis, for eksempel i forbindelse med vedlikehold av eget skip, vil skipsarbeidsloven, og ikke arbeidsmiljøloven, gjelde.

Departementet legger til grunn at det i de fleste tilfeller vil være enkelt å avgjøre om virksomheten har dykking som del av sin ordinære virksomhet eller ikke, samt hvilke arbeidstakere som normalt er involvert i dette arbeidet. Samtidig antar departementet at det kan forekomme grensetilfeller, herunder at det etter omstendighetene kan fremstå noe uklart hva som regnes som «tilfeldig og unntaksvis» dykking. Departementet viser til at det fremmes forslag om at det inntas en forskriftshjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-2 som gir departementet adgang til blant annet å gi utfyllende forskrifter om lovens anvendelse for «dykkeoperasjoner». Departementet vil følge med på utviklingen, og på den bakgrunn vurdere om det er behov for nærmere å tydeliggjøre denne grensedragningen i forskrift.

Dersom man etter en vurdering av ovenstående kommer til at arbeidsmiljøloven gjelder, er neste spørsmål om arbeidsmiljøloven i så fall regulerer hele arbeidsforholdet, eller om arbeidsmiljøloven kun gjelder under selve dykkeoperasjonen og at arbeidsforholdet for øvrig reguleres av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven.

Departementet kan være enig i at ordlyden isolert sett kan tolkes slik at arbeidsmiljøloven

kun kommer til anvendelse under selve dykkeoperasjonen, med en mulig motsatt slutning at skipsfartslovgivningen vil gjelde for arbeidsforholdet for øvrig. Etter departementets vurdering fremstår det imidlertid klart at en slik tolkning ikke har vært lovgivers intensjon.

Departementet viser for det første til merknaden til bestemmelsen i Prop. 68 L (2020–2021), hvor det fremgår at «[d]ette betyr at yrkesdykking vil være omfattet av arbeidsmiljøloven, også når dykking skjer fra skip og utføres av skipets mannskap». Her er begrepet «yrkesdykking» benyttet, og er således ikke avgrenset til kun selve dykkeoperasjonen.

Departementet viser videre til innstillingen fra komiteen, hvor det fremgår at

Flertallet vil videre understreke at arbeidsmiljøloven gjør seg gjeldende for disse arbeidstakerne selv om de utfører øvrige oppgaver om bord på fartøyet. Følgelig reguleres ansettelsesforholdet av arbeidsmiljøloven.

Det å skulle «hoppe» ut og inn av ulike lovregimer basert på hvilket arbeid som utføres, kanskje i løpet av en og samme dag, synes etter departementets vurdering generelt både upraktisk og uhensiktsmessig. Departementet viser i denne forbindelse også til Innst. 282 L (2020–2021) hvor komiteeflertallet på side 6 uttaler:

Flertallet vil understreke at arbeidsmiljøloven skal gjelde for de som deltar i dykkeoperasjoner, fordi det er denne operasjonen (inklusive planlegging og gjennomføring) som representerer stor risiko. Det innebærer at alle personer som er ment å skulle dykke (delta i dykkeoperasjonen) ikke veksler mellom to regelverk, men er underlagt arbeidsmiljøloven.

Departementet viser også til at komiteeflertallet i Innst. 282 L (2020–2021) side 6 viser til at «arbeidsmiljøloven presist lovregulerer innholdet i faste ansettelser, midlertidige ansettelser og bruk av bemanningsselskaper». Etter departementets syn vil det gi lite mening å skulle vise til arbeidsmiljølovens regler om ansettelse og tilknytningsformer, dersom hensikten var at arbeidsmiljøloven kun skal gjelde under selve dykkeoperasjonen. Det fremgår også uttrykkelig av Innst. 282 L (2020–2021) at

Det legges til grunn at arbeidstaker enten er omfattet av arbeidsmiljøloven eller skipsarbeidsloven, og at disse lovene er gjensidig ute-

lukkende som vernelov for den enkelte arbeidstaker.

Departementet kan ikke forstå dette på annen måte enn at det har vært meningen fra lovgivers side at arbeidsmiljøloven skal regulere hele arbeidsforholdet til de aktuelle arbeidstakerne, og ikke kun under selve dykkeoperasjonen. Dette må i hvert fall gjelde forholdet til skipsarbeidsloven. Departementets vurdering når det gjelder forholdet til skipssikkerhetsloven fremgår i punkt 5.3.2.

### 5.3.2 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven

Når det gjelder forholdet til skipssikkerhetsloven, uttaler komitéflertallet i Innst. 282 L (2020–2021) side 7 at

Skipssikkerhetsloven får naturlig anvendelse med hensyn til forhold knyttet til skipet, så lenge skipet omfattes av lovens virkeområde. Dette gjelder for eksempel krav til teknisk, operativ, personlig og miljømessig sikkerhet.

Departementet er enig i at skipssikkerhetsloven vil gjelde også for dykkere underlagt arbeidsmiljøloven i den grad de utfører arbeid på skip som omfattes av skipssikkerhetsloven. Skipssikkerhetsloven vil i all hovedsak utfylle arbeidsmiljøloven på dette området. Det er likevel enkelte regler i disse to lovene som overlapper eller regulerer samme forhold som kan innebære motstrid. Ved regelverkskollisjon må man på vanlig måte gjennom tolkning av relevante rettskilder og momenter vurdere hvilke regler som skal ha forrang. Som et generelt utgangspunkt mener departementet at siden skipssikkerhetsloven har spesialregler for skip, kan dette tale for at skipssikkerhetsloven, ved motstrid med arbeidsmiljøloven, legges til grunn *lex specialis*. Det må likevel vurderes om andre forhold tilsier et annet resultat.

Stortinget har i anmodningsvedtak bedt om at «bestemmelsene knyttet til arbeids- og hviletid i forbindelse med dykkeoperasjoner til sjøs klargjøres».

Skipssikkerhetsloven har blant annet regler om arbeidsmiljø og personlig sikkerhet om bord på skip i kapittel 4, herunder regler om arbeids- og hviletid. Som et utgangspunkt har Stortinget lagt til grunn at «skipssikkerhetsloven får naturlig anvendelse med hensyn til forhold knyttet til skipet, så lenge skipet omfattes av lovens virkeområde», jf. Innst. 282 L (2020–2021). Fordi skipssikkerhetsloven har egne regler om arbeids- og hvi-

letid, jf. §§ 23 og 24, oppfatter departementet at Stortinget ber om en klargjøring av hvilke arbeids- og hviletidsregler som skal gjelde for dykkeoperasjoner til sjøs.

Når det gjelder arbeids- og hviletidsbestemmelser særskilt, står man potensielt overfor en lov kollisjon ved at arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven har til dels ulike regler. Departementet viser til omtalen i Prop. 68 L (2020–2021) punkt 2.6:

Sjøfartslovgivningen gir videre ytterrammer for arbeidstid sammenlignet med arbeidsmiljøloven. Sjøfartsregelverket begrenser den alminnelige arbeidstiden til 36 timer i gjennomsnitt i løpet av en periode på høyst ett år, men åpner for betydelig mer intensive arbeidsperioder når arbeidstaker er på jobb. Hensynet til skipets drift, enten det er i sjøen eller ligger i havn, gjør at arbeidstidsbestemmelsene for mannskapet om bord har videre rammer enn det som følger av arbeidsmiljøloven.

Flere høringsinstanser har gitt innspill til spørsmålet om det er skipssikkerhetslovens eller arbeidsmiljølovens arbeids- og hviletidsbestemmelser som vil gjelde. Blant annet uttaler *Sjøfartsdirektoratet* at

Det er Sjøfartsdirektoratets vurdering at det er selve arbeidets art som bør være bestemmende for hvilke sett av arbeids- og hviletidsbestemmelser som vil gjelde. Hvis det er tale om dykkeoperasjoner, følger arbeids- og hviletidsbestemmelsene av regelsettene i arbeidsmiljøloven. Er det tale om oppgaver knyttet til driften av selve skipet, og som derfor ikke omfatter dykkeroperasjoner, vil det være skipssikkerhetslovens bestemmelser om arbeids- og hviletid som skal legges til grunn.

*Sjømat Norge* er ikke enig i at forarbeidene gir tilstrekkelig grunnlag for å bestemme at arbeidsmiljøloven og dens arbeidstidsregler skal gjelde andre operasjoner enn dykkeoperasjoner. Departementet viser på den ene siden til at skipssikkerhetsloven har spesialregler for skip, og at dette kan tale for at skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser må legges til grunn *lex specialis*, jf. også ovenfor. På den andre siden finner departementet det klart og dermed må gis avgjørende betydning, at Stortingets intensjon har vært at arbeidsmiljølovens arbeids- og hviletidsregler skal gjelde for de aktuelle arbeidstakerne.



I Prop. 68 L (2020–2021) fremgår det at arbeidsmiljølovens regulering av arbeidstid nettopp var en viktig årsak til forslaget om å gjøre arbeidsmiljøloven gjeldende for dykkere, også til sjøs:

Det er departementets oppfatning at den særlige risikoen dykking i seg selv innebærer, samt kunnskapen om arbeidstidens betydning i denne sammenheng, innebærer at det bør utvises stor varsomhet med å la dykkere arbeide etter belastende arbeidstidsordninger. Departementet vil videre vise til at arbeidsmiljølovens arbeidstidsregulering er fleksibel, ved at det innenfor visse rammer og vilkår er anledning til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden og å gjøre tilpasninger og unntak gjennom individuell avtale, etter avtale med tillitsvalgte, etter dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller ved tariffavtale. I denne sammenheng vil det alltid gjelde et generelt krav om at de arbeidstidsordninger som iverksettes er forsvarlige, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd. Departementet legger til grunn at arbeidsmiljølovens arbeidstidsregulering uansett gir tilstrekkelig fleksibilitet for å kunne tilpasses dykkere på skip, ikke minst hensett til risikobildet innen dykkevirksomhet.

I Innst. 282 L (2020–2021) fra arbeids- og sosialkomiteen la komiteens flertall også vekt på blant annet regulering av arbeidstid:

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet, legger avgjørende vekt på at sikkerhetsbestemmelser, regulering av arbeidstid samt ansettelsesforhold er best og mest helhetlig regulert i arbeidsmiljøloven. Sett på bakgrunn av det erfarte behovet for å få tryggere forhold for yrkesdykkere støtter derfor flertallet regjeringens prinsipløsning. Forholdene skal derfor reguleres av arbeidsmiljøloven med Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet.

Etter departementets syn fremgår Stortingets vilje på dette området også forutsetningsvis av enkelte uttalelser. I Innst. 282 L (2020–2021) side 7 fremgår:

I redegjørelsen bør regjeringen avklare nærmere hvordan arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal kunne praktiseres for eksempelvis dykkere som også er mannskap om bord på båtene.

Det hadde etter departementets syn gitt liten mening å skulle avklare hvordan arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal praktiseres, dersom de ikke var ment å gjelde. Departementet viser i denne sammenheng også til anmodningsvedtak nr. 772 fra Stortinget, hvor det fremgår:

Stortinget ber regjeringen vurdere innføring av en forskrift med krav til arbeids- og hviletid for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip i virksomhet. Forskriften skal gi samme vern for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som for arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.

Departementet har vanskelig for å se hvorfor Stortinget skulle be regjeringen vurdere innføring av krav til arbeids- og hviletidsbestemmelser med samme vern som i arbeidsmiljøloven for selvstendige, dersom ikke tilsvarende var ment å gjelde for yrkesdykkere med arbeidstakerstatus.

Etter departementets vurdering kan det heller ikke ha vært lovgivers intensjon at det skal veksles mellom henholdsvis arbeidsmiljølovens og skipssikkerhetslovens arbeidstidsbestemmelser, basert på arbeidsoppgaven som utføres, slik som enkelte høringsinstanser synes å mene. Departementet viser til uttalelsene gitt i Innst. 282 L (2020–2021) om at «Flertallet mener lovendringen bør gjennomføres nettopp for å redusere den totale arbeidsbelastningen til dykkerne. Selv om en mindre del av arbeidstiden går med til dykking, er det den totale arbeidstiden som medfører forhøyet risiko». Departementet kan heller ikke se hvordan to ulike arbeidstidsregimer i praksis skal kunne anvendes på ett og samme arbeidsforhold. Reglene om arbeidstid setter ytre rammer for arbeidstakers arbeids- og hviletid for arbeidsforholdet i sin helhet. Dersom regelsettene har ulike ytre rammer for arbeids- og hviletid, må ett av regelsettene nødvendigvis gis forrang.

Etter departementets syn kan det etter dette ikke være tvil om at lovgiver i utgangspunktet har ment at arbeidsmiljølovens arbeids- og hviletidsbestemmelser skal gjelde fullt ut, og dermed ha forrang over skipssikkerhetslovens regler på dette området. Forutsetningen er at arbeidsmiljøloven faktisk kommer til anvendelse, jf. ovenfor i punkt 5.3.1. Samtidig har komiteflertallet uttalt at det er behov for avklaring knyttet til «hvordan arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven skal kunne praktiseres for eksempelvis dykkere som også er mannskap om bord på båtene», jf.

side 7 i Innst. 282 L (2020–2021). Det fremgår også at

Flertallet mener regjeringen må komme tilbake til Stortinget med en redegjørelse om arbeidsmiljølovens virkeområde for yrkesdykking samt Arbeidstilsynets oppfølging av lovendringen, dette for å sikre at Stortinget kan drøfte nærmere det krevende skillet mellom skipsarbeidsloven/skipssikkerhetsloven kontra arbeidsmiljøloven for de yrkesdykkerne som også er mannskap om bord på skip.

Også flere høringsinstanser mener at en løsning med at arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler skal gjelde vil være upraktisk eller har etterlyst hvordan arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler bør praktiseres. *Kystrederiene* viser blant annet til at

Ved innføringen av AML på skip vil det ikke være mulig å opprettholde dagens drift av skip hvor det også gjennomføres dykkeroperasjoner. Etter som AML har begrensninger på timer, vil en døgnkontinuerlig drift og en 1:1 ordning som i SAL, bety at det må opprettes ett ekstra skift på hvert enkelt skip. Økningen på driftskostnaden for ett ekstra skift alene er satt til minimum 30%, men en annen utfordring her er mangel på sjøfolk og kompetanse. Det finnes ikke folk til å kunne besette dette ekstra skiftet.

*Sjømat Norge* fremholder at det enkleste vil være å videreføre skipssikkerhetslovens regler også under dykking, da man normalt uansett ikke kommer i konflikt med lovverkets begrensninger på dette området. Alternativt mener *Sjømat Norge* at departementet må klargjøre hvordan vekslingen mellom arbeids- og hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven skal fungere for sjøfolk som kun dykker i en begrenset del av arbeidstiden.

*Sjøfartsdirektoratet* fremholder at det å gi arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser anvendelse for vaktgående besetning på skip sertifisert for fartsområde 3 eller høyere, kan innebære brudd på STCW-konvensjonen, jf. STCW A-koden seksjon VIII/1.2.1. Etter hva departementet forstår mener *Sjøfartsdirektoratet* også at det kan foreligge brudd med STCW-konvensjonen å gjøre arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser gjeldende for skipsfører som går brovakt. Departementet oppfatter at bakgrunnen for dette er at arbeidstaker i ledende eller særlig uavhengig stilling etter arbeidsmiljøloven i stor grad er unntatt lovens arbeidstidsbestemmelser, jf. § 10-12.

Skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser gjelder på sin side for alle som har sitt arbeid om bord og følgelig også for blant annet skipsfører. Skipssikkerhetsloven inneholder skjerpede krav til hviletid for sjøfolk som inngår i brovakt, som følger av STCW-konvensjonen.

Departementet viser til at arbeids- og hviletidsbestemmelsene i skipssikkerhetsloven i betydelig grad gjennomfører internasjonale forpliktelser, herunder både MLC og STCW-konvensjonen, jf. blant annet Prop. 11 L (2011–2012). Departementet er enig i at det bør undersøkes om disse konvensjonene innebærer forpliktelser som ikke kan oppfylles gjennom arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Dersom det viser seg behov for å videreføre enkelte regler om arbeids- og hviletid som i dag følger av skipssikkerhetsloven, vil departementet i så fall fastsette dette i forskrift tilsvarende som for enkelte rettigheter etter skipsarbeidsloven, jf. omtale i punkt 3.

Når det gjelder hvordan arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser skal kunne praktiseres for arbeidstakere som har sitt arbeid om bord på skip, viser departementet til uttalelsene i Prop. 68 L (2020–2021) punkt 2.6:

Departementet vil videre vise til at arbeidsmiljølovens arbeidstidsregulering er fleksibel, ved at det innenfor visse rammer og vilkår er anledning til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden og å gjøre tilpasninger og unntak gjennom individuell avtale, etter avtale med tillitsvalgte, etter dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller ved tariffavtale. I denne sammenheng vil det alltid gjelde et generelt krav om at de arbeidstidsordninger som iverksettes er forsvarlige, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 første ledd. Departementet legger til grunn at arbeidsmiljølovens arbeidstidsregulering uansett gir tilstrekkelig fleksibilitet for å kunne tilpasses dykkere på skip, ikke minst hensett til risikobildet innen dykkevirksomhet. Som departementet allerede har vært inne på, er det videre et poeng i seg selv at likt lovgrunnlag innebærer lik konkurranse mellom aktører som utfører samme aktivitet, dvs. uavhengig av hvilken «plattform» det dykkes fra.

Departementet viser videre til at det finnes «to sett» med dykkespesifikke regler fastsatt i forskrift, med hjemmel i henholdsvis arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven. Selv om forskriftene i store trekk har de samme materielle regler, er det blant annet ulike tilsynsorganer, og innebærer i den forstand en motstrid. Også her finner

departementet det klart at Stortingets intensjon har vært at forskrift om utførelse av arbeid, med hjemmel i arbeidsmiljøloven og med Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet, skal gjelde for dykkere – også når dykking foregår fra skip. Dette vil særlig gjelde forskriftens kapittel 26 om sikkerhet ved dykkearbeid. Arbeidsmiljølovens dykkespesifikke regler fastsatt i forskrift vil også på dette området dermed måtte gis forrang foran forskrift om dykking gitt i medhold av skipssikkerhetsloven.

Når det gjelder øvrige regler i henholdsvis arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven som potensielt innebærer motstrid, er departementets vurdering at Stortinget ikke har vært like tydelig på at arbeidsmiljølovens regler skal ha forrang. Det vises i denne sammenheng også til at komiteflertallet i Innst. 282 L (2020–2021) side 7 uttaler at «skipssikkerhetsloven får naturlig anvendelse med hensyn til forhold knyttet til skipet, så lenge skipet omfattes av lovens virkeområde. Dette gjelder for eksempel krav til teknisk, operativ, personlig og miljømessig sikkerhet». Etter departementets vurdering er det derfor naturlig å legge til grunn at skipssikkerhetsloven med tilhørende forskrifter legges til grunn *lex specialis* i tilfelle motstrid med arbeidsmiljøloven når det gjelder øvrige regler.

Oppsummert innebærer departementets vurdering av ovennevnte forhold at for dykkere som har sitt arbeid på skip, og som med lovvedtaket henføres under arbeidsmiljøloven, vil både arbeidsmiljøloven og skipssikkerhetsloven gjelde. Der lovene regulerer samme forhold som innebærer motstrid, vil for det første arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid gå foran skipssikkerhetsloven §§ 23 og 24, og for det andre vil de dykketekniske regler fastsatt i medhold av arbeidsmiljøloven gå foran forskrift om dykking fastsatt i medhold av skipssikkerhetsloven. I tilfelle regelverkskollisjon mellom andre regler for øvrig, vil skipssikkerhetsloven måtte gå foran. Av pedagogiske hensyn antar departementet at det er hensiktsmessig at disse forhold fremgår uttrykkelig i forskrift.

### 5.3.3 Særlig om rednings- og nøddykking

Departementet har merket seg at *Redningsselskapet* i sitt høringsinnspill fremholder at «det har vært en allmenn oppfatning at RS' dykkervirksomhet ikke omfattes av endringsloven».

*Redningsselskapet* viser i den forbindelse til muntlige uttalelser fra Stortingets talerstol i forbindelse med behandling av Prop. 68 L (2020–

2021). *Redningsselskapet* hevder blant annet at dersom arbeidsmiljøloven skulle bli gjeldende regelregime for Redningsselskapets dykkevirksomhet, og det ikke sikres tilstrekkelig tilpasning til gjeldende krav herunder for arbeids- og hviletid, vil det innebære en tvungen avvikling av Redningsselskapets dykkevirksomhet.

Departementet viser til at den vedtatte bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a ikke oppstiller noen unntak for særlige bransjer, visse former for dykking eller lignende. Dersom rednings- og nøddykking skal unntas fra bestemmelsen er det etter departementets vurdering således behov for at dette fastsettes særskilt. Departementet vil vurdere nærmere behovet for et unntak for rednings- og nøddykking, og viser i den forbindelse til at den foreslåtte forskriftshjemmelen vil åpne for at det kan fastsettes unntak fra arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a om «dykkeoperasjoner» i forskrift.

## 5.4 Særlig om skipsførers ansvarsforhold

### 5.4.1 Bakgrunn og gjeldende rett

I anmodningsvedtak nr. 771 har Stortinget bedt om at kapteinens ansvarsforhold under dykkeoperasjoner avklares. I skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven benyttes betegnelsen «skipsfører» om den som har øverste myndighet om bord på skipet, og departementet vil i det videre benytte denne betegnelsen.

Når det gjelder *skipssikkerhetsloven*, får denne anvendelse for skip uavhengig av om arbeidstakere på skipet omfattes av arbeidsmiljøloven eller skipsarbeidsloven. Dersom skipsfører selv deltar i dykkeoperasjoner, vil skipssikkerhetslovens plikter for skipsfører dermed gjelde uavhengig av om arbeidsmiljøloven ellers regulerer arbeidsforholdet. Skipsførerens ansvarsforhold i forbindelse med dykkeoperasjoner må vurderes med dette som utgangspunkt.

Skipsførerens ansvarsforhold må ses i sammenheng med rederiets plikter. Rederiet er hovedpliktssubjekt etter skipssikkerhetsloven, jf. eksempelvis Ot.prp. nr. 87 (2005–2006) punkt 8.2.4. Der hvor skipsfører har «sørge for»-plikter er dette konkret angitt. I tilknytning til eksempelvis lovens kapittel 3 om teknisk og operativ sikkerhet, og lovens kapittel 4 om arbeidsmiljø og personlig sikkerhet, er skipsførerens medvirknings- og sørge for-plikter konkret listet opp i henholdsvis §§ 19 og 29.

#### 5.4.2 Høringsinstansenes syn

*LO* viser til at de har fått beskrevet flere uheldige situasjoner der skipsfører samtidig har fungert som dykkeleder eller lineholder og derfor ikke alltid kan ha tilstrekkelig oppmerksomhet og innsats i samtlige oppgaver på en gang. *LO* mener at skipsfører derfor ikke bør ha oppgaver med å ivareta fartøyets integritet så lenge dykkeoperasjonen pågår, og eventuelle redningsoperasjoner er avsluttet. Ut over dette støtter *LO* departementets vurderinger på dette feltet.

Også *Industri Energi* bemerker at de har fått flere tilbakemeldinger om uheldige situasjoner der skipsfører samtidig har fungert som dykkeleder eller lineholder, og derfor ikke har hatt tilstrekkelig fokus på dykkeleder- eller lineholderoppgaven. *Industri Energi* fremholder at dersom skipsfører skal fungere som en del av et dykkerlag, fordrer dette full fokus. Skipsfører kan dermed ikke ha oppgaver med å ivareta fartøyets integritet så lenge dykkeoperasjonen pågår, og eventuelle redningsoperasjoner er avsluttet. *Industri Energi* fremholder at de vet at enkelte selskap nå i noe større grad benytter egne skipsførere, mens andre selskap har etablert interne prosedyrer for å holde disse oppgavene adskilt, grunnet uheldig erfaring. Utover dette støtter *Industri Energi* departementets vurdering i høringsnotatet.

*Yrkesdykkernes Fagforening* mener at skipsførerens ansvarsforhold kan opprettholdes selv ved dykking. *Yrkesdykkernes Fagforening* viser til at når skipsfører selv dykker, kan regelverket i sjøloven § 136 andre ledd brukes: «Forlater skipsføreren skipet, plikter denne å gi den øverste tilstedeværende styrmann eller, dersom ingen styrmann er til stede, en annen av mannskapet underretning og nødvendig ordre for påkommende tilfelle.» *Yrkesdykkernes Fagforening* fremholder at det nok er flere spørsmål rundt dette temaet, men mener at det vil være et åpent spørsmål uansett hvilken vernelov som gjelder.

*Norsk Sjømannsforbund*, *Norsk Sjøoffisersforbund* og *Det norske maskinistforbund* fremholder at skipsfører etter bestemmelser i skipssikkerhetsloven har et strengere ansvar enn arbeidsgiver, noe som avviker fra arbeidsmiljølovens regler. Disse organisasjonene viser til at departementets uttalelse i høringsnotatet om at skipsfører er «arbeidsgivers leder om bord» bare kan være korrekt dersom det legges til grunn at arbeidsgiver og rederiet er samme rettssubjekt, noe det ofte ikke er i skipsfarten. Sjøretten for øvrig er nemlig basert på at skipsføreren er rederens fullmektig

(jf. sjøloven kapittel 6), mens skipssikkerhetsloven har definerte plikter for rederi, skipsfører og arbeidsgiver, som ikke har paralleller i arbeidsmiljøloven. Disse organisasjonene viser blant annet til at rederiet er hovedpliktsubjektet i skipssikkerhetsloven, og at det har en plikt til å påse at hele kapittel 4 er oppfylt. Etter *Norsk Sjømannsforbunds*, *Norsk Sjøoffisersforbunds* og *Det norske maskinistforbunds* syn adresserer ikke departementet godt nok hvem som har ansvar for sikkerheten når det gjelder dykkeoperasjoner. Det må blant annet avklares om skipsfører nå har ansvaret for alle de plikter som i dag etter forskrift om utførelse av arbeid (FOR-2011-12-06-1357) kapittel 26 tilligger arbeidsgiver, og dette må i tilfelle klargjøres i forskriften.

*Sjømat Norge* viser til at arbeidsgiver og rederi ikke nødvendigvis alltid er samme rettssubjekt, noe som ikke er hensyntatt i høringsnotatets behandling av blant annet skipsførers ansvar.

*Kystrederiene* har vedlagt juridisk betenkning om dykkeregelverket til sjøs av Sigmund Simonsen og Roald M. Engeness av 28. oktober 2021 til sitt høringsinnspill. I betenkningen kapittel 6.8 fremgår det blant annet om skipsførers ansvarsforhold at skipsføreren har sørge for ansvar i de tilfeller rederiet ikke har det, ellers har skipsføreren, som rederiets øverste representant om bord og den som har kommandoen om bord, flere sentrale medvirkningsplikter. I kapittel 7.2 i betenkningen fremkommer det videre at «når uhell inntreffer, oppstår spørsmål om rederiet eller noen som handler på vegne av rederiet eventuelt kan straffes etter arbeidsmiljøloven. Dette kan være usikkert. Dersom det foreligger et straffverdig forhold, vil det i alle tilfelle kunne bli spørsmål om straff for overtredelse av skipssikkerhetsloven og forskrifter i medhold av den. Dersom dykkerarbeidet ledes av skipsføreren selv om denne ikke tar del i dykkeroperasjonen, oppstår spørsmålet om denne kan anses som «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten».»

*Sjøfartsdirektoratet* påpeker at det er klart nok at skipsfører har selvstendige plikter og tilhørende ansvar som følger av skipssikkerhetsloven. Det er likevel uklart for *Sjøfartsdirektoratet* hvilke premisser departementet legger til grunn når departementet konkluderer med at endringene i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a, når disse trer i kraft, ikke vil berøre eller innskrenke skipsførers rolle eller myndighet etter skipssikkerhetsloven. *Sjøfartsdirektoratet* viser til at skipssikkerhetslovens og skipsarbeidslovens regler er kompletterende, og det forhold at skipsarbeidsloven helt eller delvis settes til side, kan da også

påvirke skipsførerens rolle og myndighet. *Sjøfartsdirektoratet* er videre ikke ubetinget enig i departementets begrunnelse knyttet til at skipsfører i en arbeidsmiljøkontekst (alltid) vil regnes som arbeidsgiver om bord. Det er ikke uvanlig at en virksomhet som bruker skip som base for å produsere tjenester eller fysiske produkter, ikke har en direkte tilknytning til rederiet. *Sjøfartsdirektoratet* viser til at et skip kan være leid ut til en befraakter som har eget personell om bord for å gjøre bruk av skipet, og dette personalet vil følgelig ikke være underlagt rederiets styringsrett. *Sjøfartsdirektoratet* fremholder at med utgangspunkt i at skipsfører kan vurderes som rederiets fullmektig om bord, vil denne rollen ikke nødvendigvis anses som arbeidsgiver for alle som utøver et yrke om bord i skipet. Virksomheter som tilbyr yrkesdykking fra skip, må følgelig heller ikke være direkte knyttet til den virksomheten som drifter selve skipet. Likevel påpeker *Sjøfartsdirektoratet* at skipsfører har det overordnede ansvaret for skipets og de ombordværendes sikkerhet slik dette følger av skipssikkerhetsloven og forskrifter gitt i medhold av loven.

*Arbeidstilsynet* er enig i departementets vurderinger: At «lovvedtaket ikke på noen måte vil berøre eller innskrenke skipsførerens rolle eller myndighet etter skipssikkerhetsloven.» *Arbeidstilsynet* støtter videre at skipsfører vil regnes som arbeidsgiver om bord («den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten»), jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum. *Arbeidstilsynet* påpeker at under en pågående dykkeaktivitet er det samtidig viktig at *dykkeleder* har ansvar for å lede dykkeoperasjonen og påse at hensynet til helse og sikkerhet blir ivaretatt i den forbindelse, jf. forskrift om utførelse av arbeid § 26-28. *Arbeidstilsynet* påpeker at kommunikasjon mellom dykkeleder og skipsfører må være god, men ser ikke grunn til å foreslå nye regler som regulerer forholdet mellom skipsfører og dykkeleder.

### 5.4.3 Departementets vurdering

Som det fremgår under forrige punkt, har flere instanser i høringen fremholdt at det ikke vil være forsvarlig å la skipsfører delta i dykkeoperasjoner, fordi det kan gå utover skipsførerens overordnede ansvar for skipets sikkerhet. Det fremholdes derfor at det bør fastsettes at skipsføreren ikke skal kunne delta i slike operasjoner. Slik departementet ser det, er det ikke grunnlag for å fastslå en slik regel. Skipsfører, og eventuelt rederiet, må

konkret vurdere om det vil være forsvarlig for skipsføreren å delta i dykkeoperasjonen, det være seg rollen som dykkeleder, lineholder, beredskapsdykker eller dykker. For øvrig vil reglene om rederiets ansvar og rolle i styring av risiko, drift av skipet mv. i skipssikkerhetsloven fortsatt gjelde.

Det er videre viktig for departementet å slå fast at innføring av bestemmelsen om dykkeoperasjoner i arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a ikke er ment å berøre eller innskrenke skipsførerens rolle og myndighet etter skipssikkerhetsloven. *Sjøfartsdirektoratet* har i den sammenheng fremholdt at det fremstår som uklart hvilke premisser departementet legger til grunn for dette. Departementet viser til at skipssikkerhetslovens (og sjølovens) regler om skipsførerens myndighet og plikter vil gjelde fullt ut, og at det også vil være tilfelle dersom skipsføreren selv deltar i dykkeoperasjoner, og derved, i kraft av endringsloven, vil være omfattet av arbeidsmiljøloven.

Departementet legger for øvrig til grunn at skipsfører i en arbeidsmiljølovkontekst ikke vil anses som en «ordinær» arbeidstaker, men «den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten», jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd andre punktum. *Sjøfartsdirektoratet* har påpekt at skipsfører betraktes som rederiets fullmektig om bord og videre at skipsfører ikke nødvendigvis vil anses som «arbeidsgiver» for alle som utøver et yrke om bord i skipet. Departementet er ikke uenig i dette. Hva gjelder «innaskjærs yrkesdykking», antar departementet at rederi og arbeidsgiver normalt er samme rettssubjekt. I tilfeller hvor rederi og arbeidsgiver skulle være ulike rettssubjekter, viser departementet til at rederiet som innleier også i en arbeidsmiljølovkontekst vil ha styringsrett overfor innleide arbeidstakere. Videre vises det til at arbeidsmiljøloven § 2-2 gir nærmere regler om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere og selvstendige som utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning. Videre fastsetter § 2-2 andre ledd at den virksomhet som anses som «hovedbedrift» har ansvar for samordningen av de enkelte virksomheters helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Departementet antar at rederiet i tilfeller hvor det er flere virksomheter som utfører arbeidsoppgaver om bord på skip, vil anses som hovedbedrift, og at skipsfører som rederiets representant i et slikt tilfelle vil forstå den praktiske koordineringen om bord.

## 6 Arbeids- og hviletid for selvstendige oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip

### 6.1 Innledning

I anmodningsvedtak nr. 772 fra Stortinget fremgår følgende:

Stortinget ber regjeringen vurdere innføring av en forskrift med krav til arbeids- og hviletid for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip i virksomhet. Forskriften skal gi samme vern for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som for arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.

I høringsnotat 30. juni 2022 konkluderte departementet med at det ikke foreslås forskriftsregulering av arbeidstid for selvstendige oppdragstakere på nåværende tidspunkt. Det ble blant annet vist til at det å gjøre arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler gjeldende for selvstendige oppdragstakere reiser både prinsipielle og praktiske spørsmål. Departementet uttalte samtidig at departementet vil følge utviklingen, og komme tilbake til spørsmålet dersom det viser seg å være behov for det.

### 6.2 Høringsinstansenes syn

*LO* mener at ettersom arbeidstidsregulering er et stort risikomoment innenfor dykkevirksomhet, er det betenkelig at departementet ikke ønsker å foreslå forskriftsregulering av arbeidstid for selvstendige, og viser til at selvstendige oppdragstakere som driver dykking fra skip, utgjør en stor andel av yrkesdykkerne. *LO* viser til at usikkerhet (rundt arbeidstakerstatus) kan få uheldige konsekvenser ved at dykkere selv må kjempe sin rett, og at dette også kan ha et konkurransevridende aspekt. *LO* uttaler at dersom departementet holder fast på sitt standpunkt forutsettes det at utviklingen følges tett og nøye slik at man raskt kan komme tilbake til saken og gjøre tiltak. *LO* oppfatter samtidig dette som en oppfordring til Arbeidstilsynet om å følge dette opp. *LO* viser til at

risikovurderinger sett opp mot arbeidstidsordninger for yrkesdykkere gjør seg like mye gjeldende for selvstendig næringsdrivende som for arbeidstakere, og ber om at det blir vurdert hvordan man kan etablere konsekvente og klare arbeidstidsordninger for yrkesdykkere som er selvstendig næringsdrivende.

*Industri Energi* uttaler at tilbakemeldingen fra mange dykkere til Industri Energi, er at enkelte selskap stort sett bare leier inn selvstendige oppdragstakere, og at dette blant annet medfører at dykkeren selv har måttet tegne egne forsikringer, herunder yrkesskadeforsikring, sørge for eget skattetrekk mv. *Industri Energi* viser også til at det har vært praktisert slik at selvstendige oppdragstakere har vært unntatt arbeidstidsreguleringene. *Industri Energi* mener at dette kan være argumenter for å forskriftsfeste arbeidstidsregulering for dykkere som er selvstendige oppdragstakere. *Industri Energi* viser samtidig til at dagens praksis antagelig er i strid med dagens lovverk, og disse støtter departementet i at det er den reelle og ikke den formelle statusen av arbeidsforholdet som er avgjørende. *Industri Energi* viser til at departementet i høringsnotatet uttaler at departementet vil følge utviklingen og eventuelt komme tilbake til saken, og at *Industri Energi* oppfatter dette samtidig som en oppfordring til Arbeidstilsynet om å følge dette opp. Det vises til at dette er en problemstilling som også har et konkurransevridende aspekt. *Industri Energi* uttaler at de støtter departementets vurdering og vil samtidig følge utviklingen i bransjen for å vurdere behovet for å kreve en egen forskrift. *Yrkesdykkernes Fagforening* er enig med Industri Energi som støtter departementets vurdering. *Yrkesdykkernes Fagforening* vil følge utviklingen i bransjen for å vurdere behovet for å kreve egen forskrift.

*Arbeidstilsynet* uttaler at uklarheter knyttet til om dykkerne er omfattet av arbeidsmiljøloven eller ikke, vil være uheldig for å kunne gjennomføre effektiv kontroll, og at denne vanskelige grensegangen vil kunne motvirke hensikten med forslaget. *Arbeidstilsynet* viser også til hvilke for-

hold innenfor dykking særskilt som tas i betraktning når man vurderer spørsmålet om en dykker er arbeidstaker eller oppdragstaker. *Arbeidstilsynet* mener det er gode grunner for at også yrkesdykkere som reelt sett er selvstendige oppdragstakere bør omfattes av arbeidsmiljøloven. Disse viser blant annet til at yrkesdykking er like risikofylt, uavhengig av om man er organisert som oppdragstaker eller man er arbeidstaker. *Arbeidstilsynet* mener at det kan gi incitamenter til å organisere dykkingen slik at arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser ikke kommer til anvendelse, herunder ved økt bruk av selvstendige oppdragstakere. *Arbeidstilsynet* har forståelse for departementets prinsipielle tilnærming, men peker på at det ikke er tale om en fullstendig regulering av selvstendig oppdragstakere, men kun når det gjelder dykking. *Petroleumstilsynet* peker på at forslaget kan virke som insentiv til en dreining mot løsere tilknytningsformer ved at en ser fordeler ved en tilknytning som selvstendig oppdragstaker heller enn ordinær arbeidstaker.

### 6.3 Departementets vurdering

Departementet viser til at selvstendige oppdragstakere i utgangspunktet faller utenfor arbeidsmiljølovens virkeområde, jf. § 1-2 første ledd jf. § 1-8 første ledd. Loven gir likevel visse rettigheter og vern til selvstendige oppdragstakere, jf. for eksempel § 2-2 om arbeidsgivers plikter overfor andre enn egne arbeidstakere og reglene om vern mot diskriminering i kapittel 13, jf. § 13-2 andre ledd. Reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven kapittel 10 kommer ikke til anvendelse for selvstendige oppdragstakere. Departementet kan likevel gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis skal gjelde for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker, jf. § 1-4 første ledd. Blant annet gjelder forskrift 6. desember 2011 nr. 1357 om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid), herunder reglene i kapittel 26 om sikkerhet og helse ved arbeid under vann eller økt omgivende trykk for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker, jf. forskriften § 1-3 nr. 2 bokstav c.

Til sammenligning har også skipsarbeidsloven et tilsvarende utgangspunkt; Loven gjelder i utgangspunktet for «arbeidstaker som har sitt arbeid om bord på norsk skip», men slik at selvstendige oppdragstakere er omfattet av lovens kapittel 8 til 10, jf. skipsarbeidsloven § 1-2. Når det gjelder skipssikkerhetsloven, gjelder denne på sin side for «dem som har sitt arbeid om bord», jf.

blant annet § 21. Dette omfatter i tillegg til arbeidstakere også selvstendige oppdragstakere og lignende. Dette innebærer blant annet at skipssikkerhetslovens arbeids- og hviletidsbestemmelser kommer til anvendelse også for selvstendige oppdragstakere som har sitt arbeid om bord. Forskrift 27. april 2020 nr. 876 om dykking fra skip, fastsatt i medhold av skipssikkerhetsloven, gjelder også for selvstendige oppdragstakere.

Stortingets vedtak om at yrkesdykking skal omfattes av arbeidsmiljøloven, også om dykking forestås av skipets mannskap, innebærer at det er arbeidsmiljøloven som vil være den relevante lov for dykkere som er selvstendige oppdragstakere. For eksempel vil arbeidsmiljøloven § 2-2 og kapittel 13 gjelde. Særlig relevant i denne sammenheng er at det er de dykketekniske reglene i kapittel 26 i forskrift om utførelse av arbeid, med Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet, som vil gjelde for selvstendige dykkere. Under dette lovregimet vil likevel de fleste av arbeidsmiljølovens bestemmelser, herunder reglene om arbeids- og hviletid i kapittel 10, ikke gjelde for selvstendige oppdragstakere.

Som det også fremgår i punkt 5.3.2 ovenfor legger departementet til grunn at skipssikkerhetsloven i utgangspunktet gjelder for alle som har sitt arbeid om bord, inkludert dykkere underlagt arbeidsmiljøloven. Departementet viser til sin vurdering ovenfor vedrørende forholdet mellom disse regelsettene. Departementet mener det er mest naturlig å legge til grunn at arbeids- og hviletidsbestemmelsene i skipssikkerhetsloven fortsatt vil gjelde for dykkere som er selvstendige oppdragstakere og som har sitt arbeid på skip. Dette skyldes at det for selvstendige oppdragstakere ikke er lov-kollisjon med arbeidsmiljøloven når det gjelder regulering av arbeidstid for selvstendige oppdragstakere (fordi selvstendige oppdragstakere ikke er omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler). Dette vil etter departementets vurdering følgelig være rettstilstanden dersom det ikke gjøres tilpasninger eller endringer. Så har Stortinget bedt Regjeringen vurdere å innføre forskrift som sikrer selvstendige oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip «samme vern» som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.

For departementet er det i utgangspunktet en noe fremmed tanke å skulle gjøre arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler gjeldende for selvstendige oppdragstakere. Under arbeidsmiljølovens regime er et sentralt kjennetegn på selvstendighet nettopp muligheten til å styre egen arbeidstid. I arbeidsmiljøloven defineres «arbeidstid» som «den tid arbeidstaker står til disposisjon for

arbeidsgiver», jf. § 10-1 første ledd. Dette er ingen treffende beskrivelse av en selvstendig oppdragstaker, som normalt skal levere en resultatforpliktelse til sin oppdragsgiver. I forlengelsen av dette kan det også reises spørsmål om hvem som bør være ansvarlig pliktsubjekt for at eventuelle rammer for arbeidstid etterleves; om dette bør påligge den selvstendige selv, eller dennes oppdragsgiver. Etter arbeidsmiljøloven er det arbeidsgiver som er pliktsubjekt etter loven, jf. § 2-1.

Det å skulle gjøre arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven gjeldende for selvstendige oppdragstakere, ville uansett kreve visse tilpasninger. Arbeidstidsbestemmelsene i kapittel 10 kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd, jf. § 10-12 andre ledd. Det kan reises spørsmål ved hvordan denne bestemmelsen vil «slå ut» for selvstendig oppdragstakere som blir underlagt reglene.

Departementet forstår det slik at bakgrunnen for Stortingets merknader vedrørende behovet for å vurdere å forskriftsfeste arbeidsmiljølovens arbeidstidsregulering for selvstendige dykkere, er å forebygge mulig omgåelse av endringsloven. Departementet vil i den forbindelse understreke at det er reell, og ikke formell, status som er avgjørende. Dersom den som utfører dykkearbeidet materielt sett er omfattet av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, vil således arbeidsmiljøloven, herunder lovens arbeidstidsregime, uan-

sett gjelde. Arbeidstilsynet vil, her som ellers, «prejudisielt» kunne fatte avgjørelse om dette. Departementet viser i denne sammenheng også til at det er vedtatt en presisering av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep, samt en presumpsjonsregel om at arbeidstakerstatus skal legges til grunn med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold, jf. Prop. 14 L (2022–2023) og stortingsvedtak 9. mars 2023.

Departementet foreslår på denne bakgrunn ingen egen forskriftsregulering som innebærer konkret å gi arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler anvendelse for selvstendige oppdragstakere. Etter departementets vurdering kan det likevel være gode grunner for å vurdere nærmere behovet for at de dykketekniske reglene også bør inneholde regler om for eksempel hviletidskrav eller ytterligere tidsbestemmelser for dykkeoperasjoner. Departementet viser i denne sammenheng til at Arbeidstilsynets og Sjøfartsdirektoratets høringsnotat 29. april 2019 inneholdt et forslag om at det i forskrift om utførelse av arbeid § 26-1 andre ledd skal fremgå at «arbeidstiden og arbeidstidsordningen skal risikovurderes særskilt». Departementet vil be Arbeidstilsynet vurdere behovet for og eventuelt komme med forslag til om det bør fastsettes regler om tidsbestemmelser eller hviletidskrav for dykkeoperasjoner i forskrift om utførelse av arbeid kapittel 26. Slike regler vil i så fall naturlig også gjelde for selvstendige oppdragstakere.



## 7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Selve lovforslaget er en forskriftshjemmel og vil derfor ikke i seg selv ha noen økonomiske eller administrative konsekvenser.

Forslaget i lovproposisjonen om at departementet kan gi utfyllende forskrifter om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner tar primært sikte på å klargjøre rekkevidden av lovvedtaket 7. mai 2021.

Fastsettelse av forskrifter som viderefører rettigheter etter skipsarbeidsloven, jf. omtalen i punkt 4, vil heller ikke ha økonomiske eller administrative konsekvenser. Det vises til at dette er rettigheter de aktuelle arbeidstakerne har i dag.

## 8 Merknader til endringene i arbeidsmiljøloven

*Til § 1-2 andre ledd:*

Endringene i andre punktum gir departementet hjemmel til å fastsette nærmere forskrifter om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner, og at det i slike forskrifter kan fastsettes særregler og unntak. Et eksempel på en «særregel» i denne forbindelse vil være forskriftsbestemmelser som «videfører» rettigheter som i dag følger av skipsarbeidsloven, for arbeidstakere som i kraft av første punktum «overføres» fra skipsarbeidsloven til arbeidsmiljøloven. Når det gjelder det praktiske

reguleringsbehovet, vises det til departementets drøftelser under punkt 4 og 5.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven (forskriftshjemmel om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner).

---

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (forskriftshjemmel om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

### til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (forskriftshjemmel om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner)

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. skal § 1-2 andre ledd lyde:

(2) Unntatt fra loven er:

- a. sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip, men likevel slik at dykkeoperasjoner og losing er omfattet av loven
- b. militær luftfart som omfattes av luftfartsloven.

Departementet kan gi forskrift om unntak fra loven for sivil luftfart og annen statsluftfart enn militær luftfart og om særregler for slik luftfart og om lovens anvendelse for dykkeoperasjoner og om særregler og unntak for slike operasjoner.

#### II

Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.



