

SJEKKLISTE ANLEGG OG ARBEIDSTIDSORDNINGER



INNHOILDSFORTEGNELSE:

<u>FORORD</u>	side	2
KAPITTEL 1. <u>ANLEGGSAVTALE</u>	side	3
KAPITTEL 2. <u>INN- og UMLEIE</u>	side	4
VEDLEGG 1. <u>SKJEMA TIL BRUK VED INNLEIE</u>	side	5
KAPITTEL 3. <u>SAMARBEIDSAVTALER</u>	side	6
KAPITTEL 4. <u>UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT</u>	side	7
VEDLEGG 2. <u>ARBEIDSTIDSORDNINGER</u>	side	8

Forord

Denne sjekklisten er blitt utarbeidet på bakgrunn av en lang rekke henvendelser om forhold knyttet til reiseoppdrag, inn/ utleie, utenlandsk arbeidskraft etc.

Sjekklisten gir ikke svar på alle problemstillinger som kan oppstå, men er forhåpentligvis et nyttig hjelpemiddel i klubbenes og distriktenes arbeid.

Mye av problemstillingene som er grunnlag for sjekklisten har sitt utgangspunkt i store anlegg/oppdrag, men er også nyttig informasjon i forbindelse med andre jobber.

Vi registrerer en stadig økende tendens til at bedrifter samarbeider på ulike måter for å gjennomføre større oppdrag. Det kan være samarbeidsavtaler, underentrepriser eller innleie. Dette er ikke nødvendigvis en negativ utvikling, men den stiller en del nye krav til oss som tillitsvalgte.

Sjekklisten er tenkt som et hjelpemiddel i denne situasjonen.

Etter hvert som vi får mer erfaringer med disse problemstillinger får vi også grunnlag for å gi ut mer omfattende informasjon.

Det er derfor viktig at de erfaringer klubbene gjør blir registrert.

Jan Aasarmoen

Jan O Andersen

Pga nye erfaringer, samt en rekke endringer av lov og avtaleverk er sjekklisten omarbeidet og revidert våren/ høsten 2004. Sjekklisten er også videreutviklet som en elektronisk søkbar liste med direkte linker til bl.a. relevant regelverk. Dersom det oppdages feil eller noen skulle ha tips til forbedringer, ta kontakt med Olje- og anleggsutvalget.

Bergen 18. september 2004

EL & IT Forbundet
Olje- og anleggsutvalget

Karsten Bøe

John Helge Kallevik

Atle Teigland

Kai Christoffersen

Jan Henrik Larsen

Leif Egil Thorsen

Trond Løvstakken

KAPITTEL 1. ANLEGGSAVTALE

Før man starter på anlegget skal det settes opp en avtale som regulerer forholdene på anlegget. Det vil selvfølgelig være forhold som oppstår underveis, men man bør legge mye arbeid i anleggsavtalen for dermed å redusere omfanget av uavklarte forhold og mulige uenigheter til et minimum.

En anleggsavtale bør inneholde:

- **Generelt om anlegget.**

Herunder prosjektets navn, lokalisering, arbeidsomfang, antall personer, varighet og hvem som er kontaktpersoner.

- **Samarbeid.**

Hvem er forhandlingsutvalg på avtalen ? Myndighet og mandat.

- **Personell fra andre bedrifter (innleie).**

Det er viktig at partene følger retningslinjene i LOK § 17. (Se eks. på [innleieskjema](#)).
Mrk: Avtalen gjelder også for innleid personell

- **Avtaleverket.**

Det er viktig å nevne hvilke avtaler som ligger til grunn for utarbeidelsen av anleggsavtalen, og hvordan evt. uenigheter skal løses.

Det vanlige er en opplisting av relevante lover og avtaler slik som :

Arbeidsmiljøloven

Landsoverenskomsten for elektrofag mellom TELFO og EL&IT Forbundet

Hovedavtalen mellom LO og NHO

Lokale protokoller

Godkjente arbeidstidsordninger

OSV.

- **Arbeidstid**

Hvis det etableres en arbeidstidsordning så må den vedlegges anleggsavtalen. Kriteriene for inngåelse av forskjellige arbeidstidsordninger er beskrevet i ” Avtale om utvidet arbeidstid etter AML § 41 mellom LO forbund som organiserer ansatte i anleggssektoren og andre store prosjekt tilknyttet olje og gassrelatert utbygging” ([se vedlegg](#)).

- **Ferieavvikling og bevegelige helligdager.**

Det er viktig å avtale hvordan ferieavviklingen skal foregå. Bevegelige helligdager skal ikke jobbes inn utover hva rotasjonsplanen sier.

- **Mobilisering / demobilisering**

Rutiner for hvordan dette skal foregå, hva den enkelte trenger å medbringe av verneutstyr og verktøy, hvem en skal henvende seg til ved ankomst anlegget og orientering om sikkerhet, rutiner og praktiske detaljer.

- **Reiser til og fra anlegget**

Det er bedriften som skal sørge for reiseopplegget. Reiser skal foregå på virkedager.

- **Innkvartering**

Innkvartering skal minimum være brakkestandard 2000. Det vil si dusj og toalett på hvert rom. Det er en fordel om Verneombud / tillitsvalgt får anledning til å inspisere innkvarterings forholdene før anleggsstart. Det må også avklares om det er full forpleining eller diett som gjelder.

- **Lønnsforhold**

Skal det jobbes produktivitet så må avtale om dette vedlegges.
Skal det jobbes på 3E lønn eller en felles fastlønn i prosjektet ?

- **Verneombud og tillitsvalgte**

Det er viktig at prosjektet har forståelse for at VO og Tillitsvalgt får ta i bruk den tid som er nødvendig for å utføre det arbeidet de er valgt til å gjøre, på en forsvarlig måte.
VO og tillitsvalgt skal ha tilgang til telefon og PC samt en plass å sitte, med låsbart skap / skuff.

- **Reguleringer**

Satser, enhetspriser ol., som er knyttet opp mot avtaleverket mellom Telfo og EL&IT Forbundet, reguleres i takt med disse.

Kapittel 2. Inn- og utleie

Landsoverenskomsten har bestemmelser som omhandler inn- og utlån av arbeidskraft. Dette er regulert i LOK § 17.

Innenfor aktuelle fagområder skal inn- og utleie foregå etter følgende regler:

1. Inn- og utleie skal drøftes med de tillitsvalgte etter bestemmelsen i Hovedavtalens § 9.3 og i henhold til forskrift om inn- og utleie § 55 L. (AML § 55L)
2. Innleie skal kun foregå fra bedrifter som er godkjente opplæringsbedrifter og som har en egenproduksjon slik at bedriften tilfredsstiller kravene i lovens § 55 L nr. 1 (maks. 50 prosent av egne fast ansatte kan leies ut).
3. Dersom det i innleiebedriften avlønnes etter produktivitetslønn, skal innleide arbeidstakere delta i denne avlønningsformen.
4. Ved arbeid i fastlønn iht. LOK § 3 E i innleiebedrift kan utleiebedrift benytte egne fastlønnsavtaler dersom disse er inngått iht. til LOK § 3 E. For øvrig skal arbeidsvilkårene følge anleggsavtale/prosjektavtale.
5. Inn-/utleie kan kun foregå mellom bedrifter som har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.
6. Ved innleie fra utlandet skal utleiende bedrift skriftlig bekrefte at anleggsavtalen/-prosjektavtalen legges til grunn for arbeidsoppdraget.
7. Ved innleie under 10 prosent av tilsatte innen fagområdet skal forholdet drøftes med tillitsvalgte. Ved innleie utover 10 prosent av tilsatte innen fagområdet skal forholdet avtales med tillitsvalgte.

Merknader:

Til pkt. 4: Avlønning av utenlandske arbeidstakere medfører at bedriften må tilpasse lønn etter bestemmelsene i Landsoverenskomsten § 3 E.

Skjema til bruk ved innleie av arbeidskraft i henhold til LOK § 17, AML § 55 L og Hovedavtalen § 9.3

 Navn utleiebedrift :
 Adresse :
 Personal ansvarlig :
 Telefon / Faks :
 E-post :

 Klubbleder utleiebedrift :
 Telefon / Faks :
 E-post :

Kryss av :	Ja	Nei
Er det etablert tariffavtale med EL&IT Forbundet i utleiebedrift ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er andre tilsvarende avtaler etablert ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis ja, vedlegges kopi av denne.		
Følger innleid personell felles anleggsavtale på innleie bedrift ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evt. er det etablert fastlønnsavtale iht. § 3E ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

 Ant. / fagkategori innleide :
 Tidsperiode for innleie :

 Ant. Ansatte i utleiebedrift :
 Ant. Organiserte :

 Er utleid personell fast ansatt ?
 Har bedriften midlertidig ansatte ?

 Er bedriften godkjent opplæringsbedrift ?
 Har bedriften egenproduksjon iht. AML § 55 ?
 Hvor stor andel i % av aktuell fagkategori blir utleid, totalt ?

Kryss av	Ja	Nei
Innleie er under 10 % av tilsatte innen fagområdet i innleie bedrift og er drøftet med tillitsvalgte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innleie er over 10 % av tilsatte innen fagområdet i innleie bedrift og er avtalt med tillitsvalgte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innleie forholdet tilfredsstillende kravene i LOK § 17 og AML § 55 Og partene har drøftet behovet for innleie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dato :

 EL&IT klubben

 For bedriften

KAPITTEL 3. SAMARBEIDSAVTALER

I den senere tid har samarbeidsprosjekter stadig blitt mer populære blant bedriftene. For klubbene har dette flere virkninger både positive og negative. Det ser ut til at de negative sidene blir mer tydelige jo større anlegget er og jo flere parter som er med.

Vi har også sett eksempler på at det har kommet inn nye samarbeidsparter under anleggets gang med andre forutsetninger enn de som opprinnelig inngikk samarbeidet. Et eksempel på dette kan være et prosjekt i Oslo-området hvor 2 bedrifter har inngått et samarbeidsprosjekt og skrevet anleggsavtale ut fra sine forutsetninger. Så kommer det inn en ny arbeidspartner som kommer utenbys fra og skal jobbe 12-9 rotasjon. Dermed kommer man inn i situasjoner man ikke har tatt høyde for i anleggsavtalen både i form av å organisere arbeidet og akkord/produktivitetsmessig hensyn.

Samarbeidsprosjekter har mange virkninger både for bedriften og de tillitsvalgte:

For bedriften:

- Minsker risiko ved deling med andre
- Vanskelig for de tillitsvalgte å følge opp

For tillitsvalgte:

- Positivt med samarbeid med andre
- Kan være uklare forhandlingsveier
- Nye parter kommer stadig inn

I tillegg kan det være vanskelig å avgjøre når man har et samarbeidsprosjekt, leier inn arbeidskraft eller har satt bort arbeid som selvstendige entrepriser.

Hva er utleie av arbeidskraft og hva er entreprise?

Vurderingsmoment

Entreprise	Utleie
Klart avgrenset oppdrag	Ubestemte, eller kun skisserte arbeidsoppgaver
Selvstendig ansvar for resultatet	Oppdragsgiver beholder ansvaret for det utførte arbeid
Selvstendig ledelse	Ledelse fra oppdragsgiver (over formannsnivå)
Antall arbeidstakere på oppdraget Uvedkommende for oppdragsgiver	Bestemte antall arbeidstakere til disposisjon for oppdragsgiver
Oppdragsgiver foretar ingen vurdering av den enkelte arbeidstakers Kvalifikasjoner/egnethet	Oppdragsgiver kan vise bort uegnet mannskap
Egne materialer og verktøy	Oppdragsgivers materialer og verktøy
Fast pris	Timepris eller timeavhengig pris

De tillitsvalgte kan på et tidlig tidspunkt kreve innsyn ved forhold som berører de ansattes stilling, for eksempel hvordan bedriften har tenkt å gjennomføre et prosjekt. Dette er omhandlet i Hovedavtalen i KAP IX § 9-2 og 3 samt 9-6.

Videre beskriver hovedavtalen i § 5-8 Koordineringsutvalg ved oppføring av store anlegg at det kan etableres utvalg med 1 tillitsvalgt fra hver bedrift. Denne bestemmelsen tar ikke høyde for de rent tariffmessige sidene ved samarbeidsprosjektet.

De rent tariffmessige sidene ved samarbeidsprosjekter må ivaretas i anleggsavtalen ([se eget avsnitt](#)). Det er viktig at man i denne legger forutsetninger for at anlegget rent avtalemessig skal fungere.

Vår anbefaling er:

Krev informasjon tidlig

Ta kontakt med tillitsvalgte i de(n) andre bedriften(e) så tidlig som mulig.

Ta kontakt med fagforeningen så tidlig som mulig

KAPITTEL 4. UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT

I forhold til utenlandsk arbeidskraft må man skille mellom to kategorier:

Arbeidskraft fra EU/EØS-land

Arbeidskraft fra land utenfor EU/EØS-området

For arbeidskraft fra land utenfor EU/EØS-området gjelder bestemmelsene om arbeidstillatelse for å arbeide i Norge fortsatt. Det betyr at den enkelte arbeidstaker må skaffe seg arbeidstillatelse eller at en norsk arbeidsgiver kan søke gruppearbeidstillatelse for en gruppe arbeidstakere som man ønsker for eksempel å leie inn. For arbeidstakere fra EU/EØS-land gjelder i hovedsak de samme regler som for norsk arbeidskraft med ett viktig unntak:

Utenlandske elektrikere må ha godkjenning av sine faglige kvalifikasjoner for å kunne arbeide selvstendig i Norge. Det er el-tilsynet som behandler slike saker. Det må søkes for hver enkelt arbeidstaker. Dette gjelder uavhengig om arbeidstakeren tar ansettelse i en norsk bedrift eller om en utenlandsk bedrift tar med egne arbeidstakere på oppdrag i Norge.

AVTALE OM UTVIDET ARBEIDSTID ETTER AML §41 MELLOM LO FORBUND SOM ORGANISERER ANSATTE I ANLEGGSEKTOREN OG ANDRE STORE PROSJEKTER TILKNYTTET OLJE- OG GASSRELATERT UTBYGGING.

BAKGRUNN :

Med utgangspunkt i endringen i arbeidsmiljøloven i 1984 som ga "fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidsmiljøloven" adgang til å inngå avtale om avvikende arbeidstidsordninger utover arbeidsmiljølovens bestemmelser, ble det undertegnet en avtale om 12 – 9 rotasjon mellom Norsk Arbeidsmannsforbund, Fellesforbundet, daværende Elektriker og Kraftstasjonsforbundet, Forbundet for ledelse og teknikk og Norsk Olje og Petrokjemisk Forbund, knyttet til ansatte i anleggssektoren, og spesielt de med nattkvarter utenfor hjemmet. Siden det er flere forbund berørt, har LO samordnet forbundenes interesser gjennom denne avtalen. I 1996 ble avtalen revidert.

INNLEDNING :

Som utgangspunkt for denne avtalen ligger det en erkjennelse av at arbeidstakere på mobile arbeidsplasser innen anleggssektoren og store prosjekter tilknyttet olje og gassrelatert utbygging, har behov for arbeidstidsordninger som åpner for utvidede samværsperioder med familien. Den normale avvikende ordningen vil være en 12 – 9 rotasjon som forbundet selv kan vedta. I enkelte tilfeller kan det likevel inngås avtale om 12 – 16 rotasjon, der det er nødvendig for arbeidets art. På offshoreinstallasjoner som temporært er på vedlikeholdsoppdrag eller revisjon ved landbaser eller lignende, og hvor det er behov for å samordne rotasjonsordningene med fast ansatt personell ansatt av operatøren, kan det vedtaes en offshorerotasjon.

Ved søknad om 12 – 16 rotasjon eller offshorerotasjon, skal disse etter innstilling fra de respektive forbund, oversendes Lo s administrasjon for godkjenning.

OMFANG :

Følgende forbund er part i denne avtalen : Norsk Arbeidsmannsforbund, Fellesforbundet, EL&IT Forbundet, Forbundet for ledelse og teknikk og Norsk Olje og Petrokjemisk Forbund.

Avtalen omfatter mobil arbeidskraft innen bygg og anleggssektoren, samt innen olje/gassrelaterte oppdrag, hvor arbeidstakerne har nattkvarter utenfor hjemmet. Hvis det i særtilfeller berører ansatte med nattkvarter på stedet, skal dette fremkomme i søknaden. For disse skal forholdene legges særskilt tilrette.

AVTALENE :

12 – 9 rotasjon

- Avtalen åpner for en 12 – 9 rotasjon med arbeidstid på inntil 10,5 timer pr. dag.
- Arbeidstiden skal fortrinnsvis legges mellom 07:00 – 18:00.
- Avtalen skal i gjennomsnitt ligge innenfor tariffavtales bestemmelser om ukentlig arbeidstid.
- Innarbeidet tid skal avspaseres. Arbeidsgiver skal ikke kunne legge denne til ferietiden. Denne bestemmelsen skal ikke medføre innskrenkninger i forhold til ferielovens bestemmelser.
- Avtalen skal være begrenset i tid og kun gjøres gjeldende når betingelsene i denne avtalen er tilstede.
- Bevegelige helligdager som falle innenfor arbeidsrotasjonen, skal godtgjøres på vanlig måte.
- Avtaler som er inngått i samsvar med denne, trenger ingen godkjenning fra LO eller Arbeidstilsynet.

12 – 16 rotasjon

- Arbeidet skal være av en slik art at det i utgangspunktet betinger helkontinuerlig drift. Men i spesielle tilfeller kan avtalen gjøres gjeldende for dagarbeid, men gjennomsnittsberegningen av arbeidstiden må være den samme.
- Arbeidsinndelingen skal være 33,6 timers uke med full kompensasjon og hvor spisepausene inngår i arbeidstiden.
- Arbeid på hellig og høytidsdager betales med 100 % overtid.
- Innarbeidet tid skal avspaseres etter samme kriterier som i forutgående avtale.
- Søknad om arbeidstidsordningen sendes de respektive forbund som organiserer arbeidstakerne.
- Etter innstilling fra forbundene oversendes disse avtalene for endelig godkjenning til LO s administrasjon.

Offshorerotasjon :

- Arbeidstakerne må tilpasse seg rotasjonen til personell ansatt av operatøren.
- Arbeidstiden skal være 33,6 timers uke med full kompensasjon, og matpauser inngår i arbeidstiden.
- Det enkelte forbund kan selv bestemme om ordningen lønnes etter de respektive offshoreavtalene, men det er ikke mulig å fravike overtidsgodtgjørelse for hellig- og høytidsdager.
- Innarbeidet tid skal avspaseres etter de samme kriteriene som de andre to avtalene.
- Søknad om arbeidstidsordningen følger samme prosedyre som 12 – 16 rotasjon.

Felles for alle avtalene er at det forutsettes ikke bruk av overtid utover avtalens daglige arbeidstid, bortsett fra det som er definert som nødvendig for at produksjonen eller produksjonsutstyret ikke skal ta skade. (AML § 49 nr. 1 tredje ledd a og b, men ikke c og d). Bruk av slik overtid kan bare avtales for arbeidstakere som i de enkelte tilfellene har sagt seg villige til det.

Hvis en av disse avtalene om arbeidstid er inngått mellom bedrift og Forbund/LO, kan det ikke søkes om overtid utover disse bestemmelsene til Arbeidstilsynet.

De enkelte forbundene kan etter egen vurdering si opp en avtale de har inngått, hvis det forekommer brudd på denne i forhold til avtalens kriterier, 14 dagers varsel.

Søknader som får sin endelige godkjenning fra LO s administrasjon, skal oversendes som kopi til de involverte forbund.

Hvis et av forbundene i denne avtalen forlanger behandling av en søknad i sekretariatet, oversendes denne automatisk fra LO s administrasjon.

LO s administrasjon har ansvar for å innkalle de involverte Forbundene til møte minst en gang pr. år, eller hvis et av de involverte Forbundene ber om det, med sikte på å vurdere ordningen og overvåke utviklingen.

VARIGHET :

Denne avtalen gjelder inntil en av de berørte forbund ber om at den reforhandles. Slike reforhandlinger skal finne sted en måned etter at LO har mottatt krav om dette.

Oslo 22. mai 2003

Fellesforbundet
s/ Kjell Bjørndalen

Norsk Olje og Petrokjemisk Fagforbund
s/ Leif Sande

EL&IT Forbundet
s/ Hans Felix

Forbundet for ledelse og teknikk
s/ Magnus Midtbø

Norsk Arbeidsmannsforbund
s/ Arnfinn Nilsen