



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 22.12.2006
KOM(2006) 853 endelig

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

**om anvendelse af bestemmelserne i direktiv 2003/88/EF på arbejdstagere på offshore-
anlæg**

DA

DA

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

om anvendelse af bestemmelserne i direktiv 2003/88/EF på arbejdstagere på offshore-anlæg

1. INDLEDNING

1.1. Retlig baggrund

I Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden¹ blev flere sektorer og aktivitetsområder, herunder fiskeri og andre aktiviteter på havet, holdt uden for anvendelsesområdet. Således blev heller ikke arbejdstagere på offshore-anlæg omfattet af direktivet.

I 2000 vedtog Europa-Parlamentet og Rådet direktiv 2000/34/EF² om ændring af omtalte direktiv 93/104/EF for at omfatte de sektorer og aktiviteter, som var blevet holdt udenfor. Efter denne ændring finder fællesskabsretten for så vidt angår arbejdstiden anvendelse på arbejdstagere på offshore-anlæg. Medlemsstaterne skulle gennemføre bestemmelserne i direktiv 2000/34/EF i national ret senest den 1. august 2003³.

I 2003 blev de to ovennævnte direktiver kodificeret og ophævet ved direktiv 2003/88/EF⁴ (i det følgende benævnt "direktivet"), som nu er den eneste gældende retsforordning.

1.2. Gældende bestemmelser

I direktivets artikel 2, stk. 8, defineres "offshore-arbejde" inden for direktivets rammer som *arbejde, der hovedsageligt udføres på eller fra offshore-anlæg (herunder boreplatforme), og som direkte eller indirekte har forbindelse med udforskning, udvinding eller udnyttelse af mineralforekomster, herunder kulbrinter, samt dykning i forbindelse med sådanne aktiviteter, uanset om dykningen udføres fra et offshore-anlæg eller fra et fartøj.*

I henhold til artikel 17, stk. 3, litra a), kan artikel 3 (daglig hviletid), 4 (pauser), 5 (ugentlig hviletid), 8 (natarbejdets varighed) og 16 (referenceperioder) fraviges *for aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl, blandt andet offshore-arbejde, eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder.* I henhold til samme artikels stk. 2 er disse fravigelser

¹ Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EFT L 307 af 13.12.1993, s. 18.

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, for at omfatte sektorer og aktiviteter, der er undtaget fra dette direktiv, EFT L 195 af 1.8.2000, s. 41.

³ Jf. artikel 2 i direktiv 2000/34/EF.

⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9.

imidlertid kun tilladt, *hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller - i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder - på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse.*

Endelig kan medlemsstaterne i henhold til artikel 20, stk. 2, *under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og efter at have hørt de berørte arbejdsmarkedsparter samt bestræbt sig for at fremme alle relevante former for arbejdsmarkedsdialog, herunder forhandlinger mellem parterne, såfremt de ønsker det, af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse udvide den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), til 12 måneder for arbejdstagere, der primært udfører offshore-arbejde.*

Med andre ord er arbejdstagere på offshore-anlæg omfattet af alle direktivets bestemmelser. For så vidt disse arbejdstagere angår, har medlemsstaterne imidlertid mulighed for at fravige artikel 3, 4, 5, 8 et 16 og for gennem lov eller administrative bestemmelser, som fravigelse fra artikel 19, at fastsætte en referenceperiode, som ikke må overskride 12 måneder som beregningsgrundlag for den maksimale ugentlige arbejdssted.

Visse offshore-aktiviteter, som er defineret i direktivet, udføres fra skibe eller platforme i internationalt farvand. I den forbindelse kan der opstå tvivl om, hvilken lov der gælder for disse arbejdskontrakter.

I henhold til Rom-konventionen af 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser⁵, har parterne i tilfælde af lovkonflikter frit lovvalg. Ifølge konventionens artikel 3, stk. 1, *er en aftale underkastet den lov, som parterne har vedtaget.* Imidlertid er princippet om frit lovvalg i forbindelse med arbejdsaftaler underlagt visse forbehold. For det første *kan parternes lovvalg i arbejdsaftaler ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til stk. 2 ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg* (artikel 6, stk. 1). For det andet fastsætter konventionen yderligere bestemmelser i manglen af lovvalg. Artikel 6, stk. 2, bestemmer, at *en arbejdsaftale i mangel af et lovvalg er undergivet: a) loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land, eller b) hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, loven i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende, medmindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald loven i dette land finder anvendelse.*

1.3. Rapportens berettigelse

I direktivets artikel 20, stk. 3, er det angivet, at Kommissionen *senest den 1. august 2005 efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan skal vurdere, hvordan bestemmelserne er gennemført for arbejdstagere på offshore-anlæg ud fra et sundheds- og sikkerhedsmæssigt synspunkt, med henblik på om fornødent at foreslå passende ændringer.*

⁵ Rom-konventionen af 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser (konsolideret udgave), EFT C 27 af 26.1.1998, s. 34.

I den forbindelse har Kommissionen udarbejdet et spørgeskema til medlemsstaterne og har hørt arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan. Formålet med nærværende rapport er at opfylde forpligtelsen i direktivets artikel 20, stk. 3.

2. OFFSHORE-AKTIVITETER I EU

De fleste medlemsstater har ingen offshore-aktivitet på deres territorium eller i deres "territorialfarvand". Det gælder Belgien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Grækenland, Italien, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Portugal, Slovakiet, Slovenien, Sverige, Tjekkiet, Ungarn og Østrig.

Bortset fra Danmark og Portugal oplyser disse lande desuden, at der ikke findes virksomheder med hjemsted i deres land, som driver offshore-aktiviteter uden for deres territorialfarvand.

Blandt de medlemsstater, som har offshore-aktiviteter på deres område eller huser virksomheder, som udfører sådanne aktiviteter uden for deres territorium, er der betydelige forskelle med hensyn til antallet af sådanne arbejdstagere og deres arbejdsforhold. Det Forenede Kongerige er tydeligvis den medlemsstat, der har flest arbejdstagere beskæftiget i offshore-aktiviteter. Nedenstående tabel indeholder oplysninger om de eksisterende aktiviteter og antallet af arbejdstagere, som er beskæftiget hermed:

Medlemsstat	Inden for territorialfarvand		Uden for territorialfarvand	
	Beskrivelse	Antal arb.	Beskrivelse	Antal arb.
DE	Boreplatform og olieindvinding i Nordsøen	± 75	Ingen	-
DK	Ingen	0	- Mærsk Olie og Gas AS - Dong Exploration & Production A/S - Amerada Hess ApS	± 2 000
ES	Fast offshore-platform, Gaviota (Det Cantabriske Hav, ud for Biscayakysten)	-	Faste offshore-platforme, Casablanca (Middelhavet, ud for Tarragona) og Poseidón (i Cadiz-bugten).	-
IE	Marathon Oil Ireland Limited	± 40		
FR	Punktuelle boringsaktiviteter	± 50		

NL		± 50		± 2 300
PL		± 330		± 580
PT			Saipem Portugal driver 24 skibe og platforme	9
UK	- Liverpool Bay Complex, drives af BHP Billiton - Olieproduktionsplatformen Beatrice i Moray Firth, drives af Talisman	86	85 olieplatforme, 18 flydende anlæg og 167 gasplatforme	25 000

3. ANVENDELSE AF FRAVIGELSER

Som nævnt giver direktivet medlemsstaterne mulighed for at fravige artikel 3, 4, 5, 8 og 16 i direktivet. Desuden kan de ved lov eller administrative bestemmelser fastsætte en referenceperiode på højst 12 måneder som beregningsgrundlag for den maksimale ugentlige arbejdstid.

Det er derfor hensigtsmæssigt at undersøge, i hvilket omfang medlemsstaterne i de områder, hvor der foregår offshore-aktiviteter, har gjort brug af muligheden for at fravige direktivets bestemmelser.

3.1. Tyskland

Arbejdstiden for arbejdstagerne på den eneste eksisterende platform styres af arbejdstidsloven, en kollektiv virksomhedsoverenskomst og af en virksomhedsaftale om arbejdstid.

Arbejdstilrettelæggelsen varierer afhængigt af arbejdstagerkategorien, men følger generelt en rytme med 14 dages ophold på platformen og 14 dages hvile i land.

Arbejdstagerne er omfattet af bestemmelser, der svarer til direktivets artikel 3, 4, 5 og 8. Den daglige hviletid er fastsat til 11 sammenhængende timer, arbejdstagerne har krav på en pause på 30 min. efter en arbejdsperiode på 6 timer, de garanteres en ugentlig hviledag (typisk søndag), og natarbejdets varighed må i princippet ikke overstige 8 timer.

Tyskland har ikke gjort brug af muligheden for at fastsætte en referenceperiode på 12 måneder som beregningsgrundlag for de 48 timer. I den gældende kollektive overenskomst opereres heller ikke med en længere referenceperiode end den normale på 4 måneder.

Selv om der i den tyske lovgivning er indarbejdet en bestemmelse, som gennemfører direktivets artikel 22 (på betingelse af forudgående aftale i form af kollektiv overenskomst), anvendes denne mulighed ikke i sektoren.

3.2. Danmark

Danmark har vedtaget en lov, som regulerer arbejdstiden for offshore-arbejdstagere⁶. Heri er der fastsat en daglig hviletid på 11 sammenhængende timer for hver 24-timers periode (svarende til direktivets artikel 3), en pause efter hver 6-timers arbejdsperiode (svarende til artikel 4) og tre sammenhængende hviledage i land for hver 14 dages periode på havet (svarende til artikel 5 samt artikel 16, litra a)).

Loven fastsætter ingen begrænsning for natarbejdets varighed.

Den danske lovgivning åbner mulighed for, at den daglige hviletid kan udskydes eller nedsættes ved kollektiv overenskomst. For arbejdstagere, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan det i det enkelte ansættelsesforhold aftales, at den daglige hviletid udskydes eller nedsættes (til minimum 8 timer). I tilfælde af fravigelse skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder.

I den danske lovgivning er der fastsat en referenceperiode på et år for offshore-arbejdstagere.

Danmark gør ikke brug af muligheden i direktivets artikel 22 (individuel fravigelse).

3.3. Spanien

De bestemmelser, som finder anvendelse for offshore-arbejdstagere, er de generelle bestemmelser i *Estatuto de los Trabajadores*. Der findes altså ingen særbestemmelser for denne sektor.

Fravigelse af lovens minimumsforskrifter er kun mulig gennem kollektiv overenskomst.

Ligeledes kan en forlængelse af referenceperioden til et år også kun ske gennem kollektiv aftale.

Spanien gør ikke brug af muligheden i direktivets artikel 22 (individuel fravigelse) for så vidt angår offshore-arbejdstagere.

3.4. Frankrig

De boringsaktiviteter, som gennemføres i Frankrig, er af punktuell karakter og foregår i korte perioder (en til to måneder). Derfor er der ingen specifikke bestemmelser for offshore-arbejdstagere for så vidt angår direktivets fravigelsesmuligheder.

⁶ Bekendtgørelse nr. 630 af 1. juli 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på havanlæg.

3.5. Irland

Offshore-arbejdstagerne hos Marathon, som er den eneste virksomhed, der opererer i Irland, har ret til en daglig hviletid på 12 timer og en pause på 75 minutter. Der er ingen begrænsninger på natarbejdets varighed.

Arbejdsrytmen synes at være baseret på syv dages aktivitet på havet og syv dages hvile i land.

Referenceperioden for beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid er på 12 måneder.

Irland gør ikke brug af muligheden i direktivets artikel 22 (individuel fravigelse).

3.6. Nederlandene

Offshore-arbejdstagere har ret til en daglig hviletid på 12 timer og en pause på en time. Deres arbejdstid om natten må ikke overstige 11 timer for hver 24-timers periode, og natarbejdsperioderne må ikke overstige 28 for hver periode på 13 uger.

Referenceperioden for beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid (fastsat til 40 timer) er i princippet på 13 uger. Denne forlænges til 26 uger for arbejdstagere, der ikke har en fast, regelmæssig arbejdstidsplan, og må kun forlænges til 52 uger, når hviletiden i land afbrydes af sikkerhedskurser.

3.7. Polen

For arbejdstiden i sektoren gælder de almindelige bestemmelser i arbejdsloven. Der er ikke indført sektorspecifikke fravigelser.

Polen gør ikke brug af muligheden i direktivets artikel 22 (individuel fravigelse).

3.8. Portugal

I Portugal driver virksomheden Saipem Portugal 24 skibe og platforme rundt omkring i verden (Australien, Indien, Rusland, Fjernøsten). Virksomheden har kun ni ansatte omfattet af portugisisk lov, som ikke indeholder sektorspecifikke bestemmelser.

3.9. Det Forenede Kongerige

Det Forenede Kongerige gør brug af muligheden for at fravige artikel 3, 4, 5 og 8. Ved fravigelse skal arbejdstagerne sikres tilstrækkelig hvile.

Det Forenede Kongerige har ligeledes ved lov fastsat en referenceperiode på et år for offshore-arbejdstagere.

Det anvender den i artikel 22 fastsatte mulighed (individuel fravigelse). Denne fravigelse forekommer ikke at være bredt udnyttet blandt offshore-arbejdstagerne, men begrænser sig til visse specialiserede områder som f.eks. dykning og bygning af havanlæg.

4. KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER

Arbejdstid er et område, som traditionelt omfattes af kollektive overenskomster for så vidt sådanne findes. Eftersom direktivet fastsætter minimumsforskrifter, indfører de kollektive overenskomster typisk regler, som stiller arbejdstagerne mere fordelagtigt især med hensyn til den maksimale ugentlige arbejdstid.

De kollektive overenskomster kan også spille en vigtig rolle ved udnyttelsen af de fravigelser, som direktivet giver mulighed for, med hensyn til den daglige og ugentlige hviletid, pauser, natarbejde og referenceperioder (når medlemsstaten ikke ved lov har fastsat referenceperioden til et år).

Dækningsgraden for kollektive overenskomster i offshore-sektoren varierer meget. Således synes der ikke at findes kollektive overenskomster i Polen og Irland. I Det Forenede Kongerige er der siden 1999 blevet underskrevet kollektive overenskomster, med de finder kun anvendelse for de arbejdstagere, der er medlem af de underskrivende fagforeninger. Imidlertid er andelen af organiserede arbejdstagere temmelig lav (ca. 4 500 arbejdstagere). I Nederlandene er offshore-arbejdstagerne hovedsageligt ansat af en virksomhed, som ikke er omfattet af nogen kollektive overenskomster. Derimod finder de eksisterende kollektive overenskomster i Danmark og Spanien anvendelse for en stor procentdel af arbejdstagerne, idet kollektive overenskomster i disse to lande har en høj dækningsgrad (over 80 %). I Tyskland er arbejdstagerne på den eneste eksisterende platform omfattet af en kollektiv virksomhedsoverenskomst for personale med regelmæssig beskæftigelse på platformen samt af en virksomhedsaftale om arbejdstiden.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for danske offshore-arbejdstagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, er på ca. 33 timer (i stedet for de i direktivet angivne 48 timer). I Spanien sikrer virksomheden Repsols kollektive aftale arbejdstagerne mere favorable hviletidsbestemmelser (daglig, ugentlig og årlig hviletid). I Tyskland fastsætter den kollektive aftale en ugentlig arbejdstid på højst 40 timer.

5. KONKLUSIONER

Offshore-aktiviteterne vedrører kun et begrænset antal medlemsstater og omtrent 30 000 arbejdstagere. Langt størstedelen af disse (25 000) er beskæftiget i en enkelt medlemsstat - Det Forenede Kongerige.

Efter den ændring, som blev indført i 2000, omfatter direktiver offshore-arbejdstagere, men giver medlemsstaterne mulighed for at fravige flere af bestemmelserne, under forudsætning af at de pågældende arbejdstagere sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder.

Det kan imidlertid konstateres, at de fleste af medlemsstaterne ikke gør brug af denne mulighed, og at offshore-arbejdstagerne således er omfattet af de nationale bestemmelser om daglig eller ugentlig hviletid, pauser og varigheden af natarbejde. Som den eneste medlemsstat gør Det Forenede Kongerige fuld brug af fravigelsesmuligheden for offshore-arbejdstagerne.

Det tyder desuden på, at de kollektive overenskomster, i det omfang de eksisterer, etablerer ordninger, som er mere favorable end direktivets minimumsforskrifter, især med hensyn til den maksimale ugentlige arbejdstid og årlig betalt ferie.

Fleksibiliteten i direktivets bestemmelser om offshore-arbejdstagere er formentlig forklaringen på, at medlemsstaterne næsten enstemmigt erklærer, at de finder direktivets bestemmelser tilstrækkelige for den pågældende sektor, og at der ikke er behov for ændringer. Arbejdsmarkedets parter har ikke givet deres mening til kende i forbindelse med den høring, som Kommissionen iværksatte.

Set i lyset af medlemsstaternes holdninger og tavsheden fra arbejdsmarkedets parter side, vurderer Kommissionen, at der ikke er behov for at ændre reglerne vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdstiden for offshore-arbejdstagere.