

Nærings- og handelsdepartementet,
Einar Gerhardsens plass 1,
Postboks 8014 Dep, 0030 Oslo

Hørings svar til NOU 2012; 18 Rett ombord Ny skipsarbeiderslov. fra Fellesforbundet For Sjøfolk - FFFS

Høringsfrist: 01. 02. 2013
Antall sider: 7

Høringen er fyldig og detaljert. Den har i tillegg mange gode løsninger og beskrivelser av en mer moderne lov, i henhold til sjømannsloven av 1975. FFFS mener dette utkastet er ett skritt i riktig retning. FFFS har jobbet målbevisst for å få fjernet sjømannsloven, og harmonert en ny lov til arbeidsmiljøloven. FFFS har likevel en del bemerkninger, kommentarer og løsninger på endringer som vi mener departementet bør ta hensyn til i det videre arbeidet, med å utvikle en moderne og styrket lov for sjøfolk.

1.1 Oppnevning og sammensetning.

FFFS mener at det er merkelig at det ikke er saksbehandlere med i utvalget. Det er greit med advokater og ledere fra de forskjellige avdelinger, men en saksbehandler kjenner dagens problemer på kroppen. FFFS mener også at det er merkelig at FFFS blir holdt utenfor, spesielt når det er FFFS som har jobbet målbevisst for å få til en moderne og styrket lov for sjøfolk. Saken som gjelder aldersgrensen på 62 år for sjømenn beviser dette. FFFS sendte den til ESP i Strasbourg. For første gang vil en klage mot Norge bli behandlet i forhold til Den Europeiske Sosialpakt (ESP) i Strasbourg.

Utkast til lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip (skipsarbeidsloven) og endringer i andre lover

§ 4-3 Trekk i lønn og feriepenger

FFFS mener at forslaget til § 4-3 Trekk i lønn og feriepenger slettes. Det bør erstattes av Arbeidsmiljølovens § 14-15. Utbetaling av lønn og feriepenger.

FFFS mener at trekk i lønn ikke skal kunne fastsettes i tariffavtale, unntatt de trekk som er regulert av arbeidsmiljøloven. Forslaget vil gi rederiene og fagforbundene myndighetsmakt, og faren for misbruk vil bli meget større enn den er i dag. FFFS mener at 1 b bør fjernes om utvalgets forslag vil bli godkjent.

Kravet om skriftlig erkjennelse er i arbeidsmiljøloven begrunnet i at det kan være tvil knyttet til en påstand om ansvar, og at arbeidsgiver derfor ikke skal kunne ta seg til rette ved lønnstrekk uten å få dette fastslått. Ved at utvalget antar at det må fremgå av en skriftlig erkjennelse, ikke bare at det foreligger et erstatningsansvar, men at det foreligger et ansvar som nevnt i bestemmelsen, mener FFFS at utvalget ikke har vurdert forslaget godt nok. Det er

lett for ett rederi å få en ansatt som har vært uheldig til å undertegne på at, arbeidstaker erkjenner at skaden eller tapet er voldt med kvalifisert skyld og i tilknytning til tjenesten. FFFS mener det er viktig med den økonomiske sikkerhet og rettighetsfesting av arbeidstakers rettigheter.

11.4.2 Utvalgets vurdering

Til § 4-4 Lønn ved sykdom og skade

I debatten er det mest vesentlige utelatt. Det fremkommer ingenting om at sjøfolkene har lengre arbeidstid, i forhold til de som er på land. Arbeidspresset etter blitt vesentligere større etter mange nedbemanninger og lengre arbeidstid i sjøfarten. Dette ført til flere sykemeldte og tap av helseattester. FFFS har registrert at flere og flere har store problemer med belastningsskader. Dette er skader som har lang behandlingstid. Utvalget er enig i at det kan reises spørsmål om den økonomiske belastningen for arbeidsgivere i skipsfart er urimelig hard. Utvalget tenker ikke mye på det økonomiske tapet en ansatt blir påført etter en langvarig sykdom etter å ha ofret seg til fordel for arbeidsgiveren. FFFS ser ingen grunnlag til at regelverket skal forringes i henhold til dagens regelverk for sjøfolk. FFFS er ikke enige med utvalgets flertall (Bull, Avløyp, Barstad, Berg, Dahl, Engeness, Hernes Pettersen, Kvam, Lem, Mordt og Thomassen) vil på denne bakgrunn foreslå at lønnsplikten begrenses til 12 måneder.

§ 4-6 Rett til fri hjemreise

Retten til fri hjemreise etter seks måneder sammenhengende tjeneste i utenriks fart. FFFS mener at den burde ikke være høyere en 2 mnd. Henviser til (1) a) og (3) b) I dag går sjøfolkene turnusordning. FFFS mener at det skal være fri hjemreise ved alle typer permisjoner.

Kapittel V Opphør av arbeidsforhold

§ 5-2 Oppsigelsesfrister

(1) Oppsigelsesfristen regnes fra dato til dato. FFFS bemerker at det er ingen betenkeligheter. Men hvorfor skal dette skilles ut fra arbeidsmiljøloven?

(4) Arbeidstaker som er permittert uten lønn i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans. FFFS mener at avtalen må kunne sies opp på umiddelbar virkning. Hvorfor skal arbeidsgiver ha makt over en som i realiteten ikke er tilknyttet arbeidsgiveren. FFFS begrunner med at sjøfolk blir som oftest ansatt på kort varsel, og dette foregår på dagen. Hvorfor skal en da ha makt over en som en ikke betaler lønn til.

§ 5-4 Virkninger av formfeil ved oppsigelse

FFFS mener her at det må være lengre tidsfrist. Slike saker tar tid fordi at en skal drive med forhandlinger med rederiet. Hvorfor fire måneder i (1)?

§ 5-6 Vern mot usaklig oppsigelse

FFFS mener at registrering av et skip i norsk internasjonalt skipsregister ikke være saklig grunn til oppsigelse dersom arbeidsgiver ikke har annet passende arbeid å tilby arbeidstaker.

§ 5-7 Oppsigelsesvern ved sykdom eller skade

FFFS ser positivt på at loven er forbedret.

§ 5-10 Rett til å fortsette i stillingen

Det er ikke gitt gode grunner for at loven er omskrevet. Loven er blitt motsatt av arbeidsmiljøloven. Klart urimelig og meningsløst.

FFFS mener loven skal være utformet som arbeidsmiljøloven 15-11

Kapittel VI Tvister om arbeidsforhold

§ 6 Rett til å kreve forhandlinger

FFFS mener at alle utgifter skal dekkes for arbeidstaker og ledsager for reise og opphold. FFFS begrunner det med at det er i mange tilfeller lang reise for arbeidstaker og ledsager til ett forhandlingsmøte.

§ 6-2 Søksmålsfrister

FFFS mener her at det må være lengre tidsfrist på (1) b og c. FFFS mener at det er feil å likestille tvist om oppsigelse og avskjed, med brudd på lovens regler om fortrinnsrett og tvist om det har foreligget ulovlig midlertidig ansettelse eller suspensjon. Slike saker løses som oftest over tid. Dette er å tvinge en arbeidstaker til søksmål ved og lov feste så kort tidsfrist.

Kapittel VII Rett til permisjon

§ 7-10 Utdanningspermisjon

FFFS mener her at det må være kortere krav på tidsfrist på permisjon i inntil tre år for å delta i organisert utdanningstilbud.. Begrunnelsen er at lærlingkontrakten er på 1 år. Det er mange som faller utenfor retten til utdanningspermisjon ved krav om minst tre år i arbeidslivet, og krav om å ha vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene. FFFS mener at minst tre år viser stor avstand til andre tidsfrister i lovens tidsfrister for øvrig.

FFFS mener at det ved skolegang burde være ett punkt om at ansienniteten følges som om vedkommende er i arbeid.

2 Sammendrag

I *punkt 11* behandler utvalget spørsmål knyttet til lovutkastet kap. IV Lønn mv.

Utvalgets *flertall* foreslår å innføre en rett til lønnstrekk for erstatningskrav når arbeidstaker rettsstridig fratrer sin stilling. Når styrkede verneregler på mange punkter er begrunnet i at arbeidsmiljøloven gir slike rettigheter, finner flertallet det rimelig at trekkadgangen skal tilsvare adgangen etter arbeidsmiljøloven.

Mindretallet går mot trekkadgangen, blant annet med henvisning til faren for misbruk. FFFS støtter mindretallets uttalelse.

11 Lønn mv.

11.6 Spesielle merknader til kapittel IV

Kapittel IV Lønn mv.

Til § 4-1 Beregning av lønn

FFFS er imot forslaget utvalget anser det heller ikke nødvendig med bestemmelser om beregning av hyre når mannskap forulykker, eller om hyre ved dødsfall, tilsvarende sjml. § 21 sjette ledd og § 25. For mange arbeidstakere følger økonomiske rettigheter for etterlatte i dag av tariffavtalte forsikringsordninger.

Det er mange sjøfolk som faller utenfor denne ordningen.

FFFS er også imot at sjml. § 24 om fordeling av spart hyre er uheldig og bør oppheves. Bestemmelsen regulerer fordeling av lønnskostnader som spares inn ved å benytte mindre mannskap enn forutsatt.

Utvalget sier at loven bør ikke gi arbeidstakerne økonomiske fordeler ved brudd på slike krav. Dersom skipet er bemannet ut over skipssikkerhetslovens krav er det ikke naturlig at innsparinger ved justeringer i bemanningen skal tilfalle arbeidstakerne. Her er FFFS ikke enig.

Det har vist seg at rederiene har spekulert i dette. Det er mange skip som har ekstra mannskap over sikkerhetsbemanningen. Årsaken til dette er skipets arbeidsoppgaver. Når en syk arbeidstaker har blitt sendt på land, betaler ikke rederiet kortmannshyre i arbeidsgiverperioden. Dette har medført at det ikke kommer en ny mann før i slutten av arbeidsgiverperioden, eller en tid etter arbeidsgiver perioden er avsluttet.

Til § 4-2 Utbetaling av lønn og feriepengar

Sjml. § 22 gir detaljerte regler om utbetaling av hyre som ikke fullt ut passer dagens forhold. Bestemmelsen gir derfor en forenklet regulering av utbetaling av lønn og feriepengar. Samtidig ivaretas de kravene som MLC stiller til utbetalingen.

Første ledd krever at lønn utbetales minst én gang i måneden. Dette er i tråd med MLC standard A2.2 nr. 1.

FFFS har erfart at det er ett problem med betaling til vikarer, når de slutter. Det blir praktisert slik at en som slutter kan vente i lang tid på sluttoppgjøret. Det er også ett problem med at fastlønnsordningen sier at hjemreisedagen er innbakt i hyren og er en fridag. Dette reagerer vikarene på. De jobber i mange tilfeller 12 timers dag hjemreise dagen, men får ikke betalt for verken timene eller siste arbeidsdag. FFFS mener at hyren til vikarer skal utbetales umiddelbart etter vikarjobben er avsluttet, eller senest en uke etter avslutningsdato.

Annet ledd gir rett til skriftlig lønnsoppgave med bestemte opplysninger. Bestemmelsen viderefører sjml. § 21 åttende ledd og er i tråd med MLC standard A2.2 nr. 2.

Det er mange rederier som ikke påfører opptjente fridager på lønnsoppgaven, og FFFS mener at dette er i strid med loven om lønnsoppgaven. Opptjente fridager er en del av innestående lønn.

§ 5-10 Rett til å fortsette i stillingen

FFFS mener den utformes på samme måte som arbeidsmiljøloven 15-11.

12 Opphør av arbeidsforhold

12.3.2 Oppsigelsesvern ved varsling om kritikkverdige forhold

Siden enkelte bestemmelser i sjømannsloven og skipssikkerhetsloven berører varsling, må det også være et generelt vern ved varsling av kritikkverdige forhold, slik som i arbeidsmiljøloven.

Forbud mot gjengjeldelse ved varsling (§ 2-5) og plikt til å legge forholdene til rette for varsling (§ 3-6) mener FFFS skal være med i loven. Det er imidlertid ikke gitt noe generelt vern ved varsling av kritikkverdige forhold i sjøfart, slik som i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven har siden 2006 hatt bestemmelser om rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten (§ 2-4), forbud mot gjengjeldelse ved varsling (§ 2-5) og plikt til å legge forholdene til rette for varsling (§ 3-6).

Det er mange kritikkverdige forhold i sjøfarten. FFFS mener at vernet for varsling må følge Arbeidsmiljøloven.

16.3 Rett til fratreden ved fare for piratvirksomhet

Siden at det i senere senere år har det vært en økning i antall piratangrep mot handelsskip, mener FFFS at det må lovfestes, at sjømannen har rett til fratreden for den som har sitt arbeid om bord i situasjoner hvor det foreligger fare for at skipet kan bli utsatt for piratangrep og/eller terrorangrep.

Flertallet (Barstad, Bondi, Dahl, Engeness, Hernemå s Pettersen, Lem og Thomassen) går i mot en bestemmelse om rett til å fratre ved fare for pirateri. Ingen andre store skipsfartsland har innført tilsvarende regler for sine skip og en slik bestemmelse vil føre til stor operasjonell usikkerhet for rederiene. En slik adgang for norske skip vil derfor kunne føre til at rederiene isteden velger andre registre. Dermed blir den eneste effekten en mulig utflagging. En slik regel vil derfor bidra til å svekke NIS' konkurransedyktighet uten å løse noen av de utfordringer man står overfor i forhold til piratproblemet.

FFFS mener uttalelsen fra flertallet er skremmende. Man kan ikke sette penger foran liv.

Kapittel I Innledende bestemmelser

§ 1-1 Lovens formål

Lovens formål er:

- a) å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet til sjøs,
- b) sammen med lov 16. februar 2007 nr. 9 om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- c) å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- d) å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne selv kan ivareta og utvikle arbeidsmiljøet i virksomheten i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,

- e) å bidra til et inkluderende arbeidsliv.

Utvalget fortsetter med at tariffpartene har god erfaring med å drøfte risiko og etablere såkalte krigsrisikosoner i relasjon til sjml. § 12. Siden 2007 har partene utvidet denne praksisen til også å gjelde utsatte områder (høyrisikosoner), hvor partene har imøtekommet sjøfolkernes bekymring knyttet til å være om bord på skip som skal seile inn i et område som er utsatt for piratfare. Ved seilas i slike områder skal rederiene vise imøtekommenhet overfor sjøfolk som ikke ønsker å være om bord ved å søke å omplassere dem på andre skip dersom dette er praktisk mulig.

FFFS har sett hvor «imøtekommende» rederiene er med sjøfolk som reserverer seg. I dag blir sjøfolk satt på ulønnet permisjon, dette medfører at en sjømann mister inntektsgrunnlaget. Han får ikke lønn fra arbeidsgiver, eller ytelse fra NAV. Uttrykket ulønnet permisjon finnes ikke i NAVs regelverk for ytelse av penger til den som er satt i denne situasjonen. Det viser heller ikke til noe om tidskrav denne ulønnete permisjon kan gies. FFFS har fått ett inntrykk av at rederiene som gir ulønnet permisjon ikke gjør noe for at den som er blitt satt i ulønnet permisjon skal komme i snarligst arbeid.

FFFS har hatt flere saker på dette, og nå har vi en sak som går til rettsmekling, og eventuell rettsak.

Flertallet i utvalget fortsetter med at erfaringen viser at det er relativt få sjøfolk som ønsker å vegre seg mot tjeneste i slike områder. Dette viser at det ikke er noe stort behov for å innføre en bestemmelse som gir adgang til fratredelse ved piratfare i den nye skipsarbeidsloven.

Flertallet viser i den forbindelse til at en risikovurdering og eventuell oppretting av soner best gjøres av partene med innsikt og tilstrekkelig tilgang på relevant informasjon om trussel- og sikkerhetssituasjonen i det enkelte område.

FFFS forslår at det innføres en egen bestemmelse som gir den som har sitt arbeid om bord rett til å fratredelse med lønn og rettigheter som om han var i turnus, dersom det er vesentlig fare for at skipet kan bli utsatt for pirat- eller terrorangrep.

Flertallet i utvalget fortsetter med at det siste årets praksis viser at væpnet vakthold inngår som ledd i et bredere sikringsopplegg der passiv sikring, god situasjonsforståelse og kontakt med marinestyrkene er grunnleggende elementer. Det er kombinasjonen av profesjonelt gjennomførte sikkerhetstiltak i rederiorganisasjonene og på selve fartøyene som er med på å redusere risiko.

FFFS mener det er oppsiktsvekkende at en må ha væpnet vakthold ombord, samt bredere sikringsopplegg med passiv sikring for å redusere risiko, hvis risikoen er så liten som flertallet skal ha det til. Hva med SOLAS?

Mindretallet (Bull, Avløyp, Berg, Kvam, og Mordt) forslår at det innføres en egen bestemmelse som gir den som har sitt arbeid om bord rett til å fratredelse dersom det er vesentlig fare for at skipet kan bli utsatt for pirat- eller terrorangrep.

Mindretallet peker på at et samlet utvalg er enig om at det skal være rett til å fratredelse hvis det foreligger krig eller krigslignende forhold i farvann der skipet skal seile. Slik piratvirksomheten i de senere år har utviklet seg og med de tiltak som nå treffes for å bekjempe den, har piratvirksomhet i dag klare likhetstrekk med krigslignende forhold. Det er

derfor liten grunn til å ha forskjellige regler. I vesentlighetsvurderingen forutsetter *mindretallet* at den risikovurderingen Sjøfartsdirektoratet i dag foretar, i henhold til ISPS-koden og i forhold til visse geografiske områder vil være retningsgivende. Andre forhold, som typen skip, om det er truffet passive tiltak om bord og om skipet eventuelt er bevæpnet, vil også kunne være av betydning. Likeledes må det kunne tillegges vekt om skipet skal gå i konvoi og om det er utplassert krigsskip i området.

Mindretallet forutsetter at terskelen for slik fratreden uansett må være høy såfremt vedkommende før tiltredelse i stilling på skipet, måtte vite at risikoen for piratangrep i skipets seilingsområde var ansett som ikke uvesentlig. Dette er urimelig.

FFFS mener at det viser seg at når det ikke er ett godt og klart regelverk, så gir vi rederiene retten til å operere slik de vil. Det har vist seg at mannskapsavdelingene ikke har gode nok kunnskaper i sjøfolkenes arbeidssituasjon, og det har ført til mye rot og tapt arbeidsinntekt for den enkelte sjømann.

FFFS mener at det er utvalgets mindretall som har den mest fornuftige løsning.

20 Øvrige bestemmelser

20.1 Innledning

20.3 Behovet for endringer i NIS-loven

FFFS mener at en lov skal følge landets regler. Når det blir gitt adgang til å fravike regelverket med tariffavtale vil systemet bli umulig for næringen å håndtere.

FFFS er ikke enige i at forslaget må kunne fravike bestemmelser i sjømannsloven, fordi det er ønsket om noe større fleksibilitet av hensynet til registerets konkurranseevne.

For FFFS

.....
Formann Leif R. Vervik

.....
Viseformann Harald Prytz