

Nærings- og handelsdepartementet

SVAR PÅ HØRING – NY SKIPSARBEIDSLOV

1. Innledning

Fiskebåt viser til brev av 8. november 2012 med høring av Skipsarbeidslovutvalgets innstilling i NOU 2012: 18: Rett om bord. Innstillingen inneholder forslag til en skipsarbeidslov som skal avløse någjeldende sjømannslov.

Sjømannsloven har siden den ble vedtatt i 1975 vært gjenstand for enkelte endringer, men har ikke vært underlagt en fullstendig revisjon. Det arbeidsrettslige vernet for arbeidstakere for øvrig har blitt styrket i denne perioden, særlig ved ny arbeidsmiljølov i 2005. På denne bakgrunn ble Skipsarbeidslovutvalget nedsatt og gitt mandat til å foreta en *«fullstendig revisjon av sjømannsloven og utarbeide utkast til en ny tidsriktig lov, tilpasset dagens forhold, herunder internasjonale forhold som utviklinger i andre land, EU mv., og med fleksibilitet til å kunne ivareta endringer som følge av utviklingen innen skipsfart.»*

Fiskebåt konstaterer at utvalget i tråd med mandatet har utarbeidet et lovforslag som langt på vei harmoniserer sjøfolks rettigheter med det vern som følger av arbeidsmiljøloven og internasjonale konvensjoner på området. Lovforslaget inneholder omfattende endringer i forhold til gjeldende lov og innebærer i all hovedsak en styrking av sjøfolks rettigheter. Lovforslaget innebærer også en opprydning og modernisering av sjømannslovens regler.

Fiskebåt er interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for den havgående fiskeflåten i Norge og inngår tariffavtaler med mannskapsorganisasjonene. Fiskebåt er opptatt av at mannskapene skal ha gode arbeidsvilkår og at havet skal tilby trygge og attraktive arbeidsplasser. Det må samtidig erkjennes at skipsfart skiller seg fra landbasert aktivitet og at dette skaper behov for avvikende regler på enkelte områder, og at fiskeflåten står i en spesiell stilling ettersom fiskerne er selvstendig næringsdrivende. I så måte har Fiskebåt enkelte merknader til det foreslåtte. Vi vil innledningsvis kommentere de punkt hvor utvalget har delt seg og deretter knytte noen kommentarer til enkelte av bestemmelsene.

2. Merknader

2.1 Dissensene

Sykehyre

Utvalget er enige om at sjml. § 28 nr.2 pålegger arbeidsgiver et vesentlig større økonomisk ansvar ved sykdom og skade enn arbeidsgivere ellers, men har delt seg i spørsmålet om hvor sterkt regelen skal innstrammes. Flertallet har etter en avveining landet på at lønnsplikten bør begrenses til 12 måneder, parallelt med at det særlige

stillingsvernet ved sykdom/skade foreslås utvidet tilsvarende. Fiskebåt deler oppfatningen av at § 28 nr. 2 pålegger arbeidsgiver urimelig store forpliktelser og mener på generelt grunnlag at sykehyren ikke bør avvike vesentlig fra det som gjelder for landbaserte arbeidstakere. Spørsmålet har imidlertid underordnet betydning for fiskeflåten ettersom et samlet utvalg legger til grunn at sjml. § 28 nr. 2 ikke får anvendelse for arbeidstakere på fiskefartøy. Fiskebåt deler denne forståelsen og er tilfreds med at lovutkastet uttrykkelig presiserer dette, selv om denne forståelsen har vært praktisert mellom tariffpartene i lang tid. Utenom de tilfeller hvor det avtales løpende tidslønn vil således spørsmålet fortsatt være overlatt til forhandlinger mellom tariffpartene.

Rett til å fortsette i stilling ved konflikt

Flertallet foreslår en ubetinget rett til å stå i stilling inntil forhandlingsmøte er avholdt og deretter en betinget rett. Løsningen ivaretar etter flertallets syn både arbeidstakers interesser og de særlige hensyn som gjør seg gjeldende i skipsfart. Fiskebåt er ikke enig i dette og mener at en slik regel vil kunne skape store problemer. Vi stiller for det første spørsmål ved hvordan retten skal kunne utøves rent praktisk. Regelen bygger på en forutsetning om at arbeidstaker kan ankomme og forlate arbeidsstedet fleksibelt. Denne forutsetningen slår som kjent ikke til for store deler av skipsfarten.

Havfiskeflåten har et driftsmønster som grovt sett innebærer kontinuerlig drift ute på fiskefeltene, kun avbrutt av lossing, bunkring, proviantering og serviceoppdrag eller planlagte mannskapsskifter. I ordinære tilfeller vil fartøyene bli liggende i havn kun kort tid før de igjen setter kurs mot fiskefeltene som kan ligge mange dagers reise ut i havet. En rett til å fortsette i stillingen vil i praksis innebære at forhandlingsmøtet ofte må finne sted mens vedkommende er på havet. Arbeidsbelastningen vil kunne begrense arbeidstakers muligheter til å forberede seg og begrense valgkretsen av bisittere/rådgivere. Kompetanse til å gi oppsigelse tilligger arbeidsgiver (rederiledelsen) og det vil være naturlig at personer derfra deltar på møtet. Når møtet finner sted om bord vil slik deltagelse måtte skje pr telefon, noe som i seg selv kan by på praktiske utfordringer langt til havs. Seilingstiden kan vare i 4-5 uker og arbeidstaker kan dermed bli stående i stillingen lenge etter at forhandlingsmøtet er gjennomført. De praktiske utfordringene vil gi rederiene et sterkt incentiv til å sørge for at oppsigelse gis i forbindelse med at båten kommer til land og at forhandlingsmøtet blir gjennomført umiddelbart. Dette vil undergrave de hensyn forhandlingsregelen hviler på og føre til høyere konfliktnivå. Regelen kan også medføre at avskjedsregelen blir benyttet i stedet for oppsigelse. Hensynet til arbeidstaker er langt på vei ivaretatt ved at arbeidsgiver må betale kompensasjon dersom oppsigelsen viser seg å være usaklig.

Det ble foretatt en grundig vurdering av spørsmålet ved revisjonen i 1985 og de hensyn som her trekkes frem gjør seg like gjeldende i dag. Utvalgets flertall overser de sosiale og miljømessige problemer som kan oppstå både for den oppsagte og det øvrige mannskap om bord, særlig når oppsigelsen skyldes arbeidstakers eget forhold. Som mindretallet påpeker kan dette gjøre seg ulikt gjeldende alt etter hvilken stilling den oppsagte har om bord, hvilke type sjøfart det dreier seg om og seilingstidens lengde. Det er karakteristisk for fiskeflåten at mannskapet bor og arbeider tett på hverandre over lengre tid og ofte langt til havs. Arbeidsprosessene er til tider meget krevende og forutsetter at alle lojalt utfører sine oppgaver. Det må

være åpenbart at en rett til å fortsette i stillingen etter omstendighetene vil kunne bli en stor belastning både for vedkommende selv og de øvrige ombordværende. En kan for eksempel tenke seg en kystfiskebåt med tre mann om bord hvorav én er reder og én er den rederen er i konflikt med. Fiskebåt vil påstå at en rett til å stå i stilling undertiden også kan utgjøre en sikkerhetsrisiko.

Fiskebåt vil derfor fraråde at det innføres en rett til å stå i stilling, i hvert fall når oppsigelsen skyldes arbeidstakers eget forhold. For det tilfelle at flertallets standpunkt legges til grunn ber Fiskebåt om at det gjøres et særskilt unntak for fiskeflåten og at spørsmålet overlates til tarifforhandlinger, sml. §§ 4-4(4) og 4-5(2).

Øvrige dissenser

Fiskebåt har ingen merknader til de øvrige dissensene.

2.2 Andre merknader

Aldersgrense

Utvalget går inn for å heve lovens generelle grense til 70 år. Oppsigelse ved 62 år som alene skyldes at arbeidstakeren har rett til pensjon skal ikke lenger anses som saklig grunn. Utvalget viser til at en lavere aldersgrense i skipsfart enn i arbeidslivet for øvrig ikke kan baseres på rene hensiktsmessighetsbetraktninger, men må ligge innenfor rammen av EUs rammedirektiv. Fiskebåt er ikke uenig i at det kan være vanskelig å begrunne en lavere aldersgrense for skipsfart generelt, men mener at man da må vurdere særaldersgrenser innenfor det enkelte fartsområde. Med utvalgets lovforslag overlates dette til arbeidsgiver gjennom bedriftsinterne ordninger, evt. tariffavtale. Gjennomgangen av rettspraksis viser imidlertid at handlingsrommet er meget uklart. Det vil derfor være en fordel for alle parter om lovgiver foretar vurderingen. Til dette kommer at lovgivers bevisste valg i seg selv vil være et viktig argument for at ordningen er saklig.

Fiskebåt vil hevde at en videreføring av gjeldende aldersgrense innenfor fiskeflåtens område vil kunne forsvares etter rammedirektivets regler, og i alle fall en særaldersgrense på 65 år. Fiskebåt ber om at departementet vurderer dette. I alle tilfeller må det fremgå ennå mer tydelig i lovteksten eller lovforarbeidene at saklig begrunnet bedriftsintern policy skal kunne legitimere en lavere aldersgrense.

Styringsretten

Utvalget har utelatt sjømannslovens bestemmelser om ordning av arbeidet, plikten til å rette seg etter ordrer mv. Begrunnelsen er at styringsretten ikke er lovfestet på andre områder og at bestemmelsene derfor kan virke mer tilfeldige enn klargjørende. Fiskebåt oppfatter lovfestingen som uttrykk for at styringsretten går lenger på skipsfartens område på grunn av de særhensyn som gjør seg gjeldende. Dette er også lagt til grunn i juridisk teori, jf. eks Dalheim m.fl. Sjømannsrett 2008 s. 118: «*De tette og til tider krevende forholdene om bord i et skip, hvor arbeid og fritid avtjenes om hverandre, tilsier også at det må være en videre adgang til å regulere alle aktiviteter om bord. Denne siden av styringsretten i skipsfart er spesiell.*» Fiskebåt savner en nærmere avklaring av om utvalget mener å endre rettstilstanden på dette punkt, og mener at bestemmelsene bør videreføres, om enn i en mer moderne form.

Permisjon

Mandatet nevner uttrykkelig at utvalget skal ta hensyn til de spesielle forholdene som

gjør seg gjeldende i skipsfart. Utvalget har forholdt seg til dette dels ved å lage avvikende reguleringer, og dels ved å overlate til departementet å foreta nødvendige tilpasninger i forskrift. En slik trinnvis tilpasning kan være fornuftig forutsatt at de nødvendige forskrifter kommer på plass. Enkelte av de spørsmål som foreslås overlatt til departementet bør imidlertid avklares i og med loven. Dette gjelder blant annet reglene om permisjon, særlig § 7-8 om permisjon ved barns og barnepassers sykdom. Som utvalget påpeker vil slike permisjoner på kort varsel eller med kort varighet være vanskelige å gjennomføre i praksis. Med fiskeflåtens aktivitetsområde som dekker store deler av det Nordøstlige Atlanterhav fremstår regelen totalt upraktisk. Å oppstille rettigheter som ikke lar seg gjennomføre i praksis vil kunne skape konflikt mellom arbeidslivets parter og vi mener derfor at det bør tas inn et unntak for fiskeflåten allerede i loven. Videre mener vi at det i § 7-12 om permisjon for offentlige verv må tas inn en uttrykkelig bestemmelse om at fraværet skal arrangeres slik at det ikke er til vesentlig ulempe for skipets drift, sml. § 7-1.

Vennlig hilsen
FISKEBÅT



Audun Maråk



Sturla Roald

Kopi: Norges Fiskarlag

