



Fraktefartøyenes Rederiforening

Nærings- og Handelsdepartementet
E-post: postmottak@nhd.dep.no

Bergen 1. februar 2013

A-7009 – 5004/13

HØRINGSUTTALELSE – NY SKIPSARBEIDERLOV

Fraktefartøyenes Rederiforening viser til høringsbrev av 1.11.2012 om ny skipsarbeiderlov hvor frist til uttalelse er satt til 1.2.2013.

Foreningen takker for tilliten som høringsinstans og vil herved komme med kommentarer til noen av paragrafene i lovforslaget. Kommentarene gis fortløpende tilknyttet de relevante foreslåtte paragrafene. Endelig har foreningen noen generelle kommentarer og anmodninger til utvalget.

§ 2-1 - § 2-4 Pliktsubjekt etter loven

Arbeidsgiver defineres å være den samme som etter arbeidsmiljøloven § 1-8 og vil i all hovedsak være den som står angitt som arbeidsgiver i arbeidsavtalen.

Solidaransvar inntreder hvor rederiet og arbeidsgiver er to ulike selskap. Dersom flertallet får medhold vil solidaransvaret være begrenset til lønnsvederlag (lønn og feriepenger og økonomiske krav som springer ut av kapittel 4 i loven som omhandler lønn), jf. § 2-4.

Fraktefartøyenes kommentar:

Foreningen mener at flertallets forslag om på-se-plikt og solidaransvar for lønnsvederlag er tilstrekkelig for å beskytte arbeidstaker. Ett av hensynene bak solidarregelen er at rederiene skal bruke seriøse aktører til bemanning ettersom de selv kan komme i ansvar. Dette hensynet ivaretas ved flertallets forslag ettersom lønnsvederlag vil være det mest praktiske kravet som vil utløse solidaransvar. Også av hensyn til konkurranse i internasjonal skipsfart, er det uheldig om solidaransvaret til norske aktører favner lengre enn utenlandske aktører. Dette vil kunne bidra til utflagging.

Foreningen mener at innholdet i rederibegrepet bør tydeliggjøres og synliggjøres ytterligere. Slik loven definerer rederi er rederi det samme som det driftsansvarlige selskap som etter skipssikkerhetsloven i realiteten er ISM-ansvarlig, jf. forarbeidene til skipssikkerhetsloven. ISM-ansvaret vil ofte være satt ut til et annet selskap enn eier av skip. Eier av skipet vil dermed være

fratatt ansvar etter de bestemmelsene i denne loven som pålegger rederiet ansvar. Foreningen ønsker klargjøring om dette ansvarsfritaket er tilsiktet.

§ 4-1 Beregning av lønn

Foreningen sine kommentarer:

Det er ønskelig med en presisering av ordlyden "*tiltrer tjenesten*" utover forarbeidenes henvisning til "*dagen når reisen starter etter instruks fra arbeidsgiver*".

§ 4-4 Lønn ved sykdom og skade

Foreningens kommentarer:

Arbeidstakers rettigheter til sjøs skal langt på vei likestilles med arbeidstakers rettigheter på land. Når det gjelder lønn ved sykdom og skade er arbeidsgivers forpliktelser begrenset til 12 måneder. Likevel har arbeidstaker til sjøs, i motsetning til arbeidstaker på land, krav på full lønn fra arbeidsgiver i hele 12 måneder og ikke kun i arbeidsgiversperioden på 16 dager, slik som gjelder etter arbeidsmiljøloven. Det er uklart for foreningen hvorfor ikke likebehandlingen mellom land- og sjø-ansatte skal gjelde også her. En eventuell full dekning av lønn under sykdom kan overlates til fagforeningene å fremforhandle. Dersom ikke, bør begrunnelsen for en slik forskjellsbehandling mellom land- og sjø-ansatte begrunnes utover det som gjøres i forarbeidene, jf. side 144 flg.

§ 4-8 Rederiets inntreden i arbeidstakers rettigheter

Etter denne bestemmelsen er det bare "*rederiet*" som får sjøpanterett. "*Rederiet*" skal etter definisjonen av rederiet i § 2-3, anses som driftsselskapet som etter forarbeidene til skipsikkerhetsloven skal være det samme selskap som er ISM-ansvarlig.

Fraktestartøyenes kommentar:

Foreningen ønsker en avklaring om denne bestemmelsen er ment som en innskrenkning av sjøloven § 71.

§ 5-10 Retten til å stå i stilling

Mindretallet innstiller på å videreføre dagens ordning hvor arbeidstaker ikke har rett til å stå i stilling, i motsetning til flertallet som vil innføre en rett til å stå i stilling så lenge forhandlinger pågår.

Foreningens kommentar:

Foreningen støtter mindretallets innstilling. Forhandlinger etter loven er begrenset til 14 dager etter forhandlingene tiltok. Forhandlingene kan etter dette maksimum vare ca. 6 uker etter oppsigelsen ble effektuert ettersom forhandlinger skal kreves innen 14 dager etter oppsigelsen og må avholdes 14 dager etter mottatt krav om forhandlinger. Ettersom retten til å stå i stilling etter flertallets forslag da uansett er begrenset til 6 uker etter mottatt oppsigelse, vil det bero på tilfeldigheter hvor lenge arbeidstaker faktisk vil kunne stå i stilling påvirket av blant annet hvilken turnus som gjelder i arbeidsforholdet samt hvilke geografiske begrensninger som gjelder i forhold til gjennomføring av forhandlingsmøte. Flertallets forslag om at retten til å stå i stilling knyttes opp til forhandlingene vil også kunne påvirke arbeidsgivers interesse i å fortsette forhandlingene over tid, noe som kan være i arbeidstakers interesse og ikke minst prosessbesparende.

§ 5-12 Aldersgrense

Flertallet innstiller på å øke aldersgrensen fra 62 år til 70 år.

Foreningens kommentar:

Foreningen kan ikke se at utvalget i tilstrekkelig grad reflekterer over de fysiske og mentale svekkelsene som naturlig medføres fra 62 til 70 år, jf. også forarbeidene til sjømannspensjonsloven. Helseattest blir utstedt en gang i året og risikoen som økning av aldersgrense medfører for skip og øvrig mannskap vil dermed vurderes av sjømannslegen, noe som erfaringer til foreningen viser kan være en for stor oppgave for legene. Terskelen for at legen tar fra arbeidstaker helseattesten, er i praksis høy. Når sjømannslovens bestemmelse om 62 års grense ble vedtatt, var dette etter grundig overveielse. I tillegg kommer at de yngre arbeidstakerne vil få større problemer med å få jobb, ettersom de eldste ikke viker for nye krefter.

Argumentet om at båtene i dag er utstyrt på en måte som gjør det enklere for fysisk svekkede personer å utføre sitt arbeid, er en sannhet med modifikasjoner. Lønnskostnadene til sjøansatte i Norge er høye. Dette medfører at fokuset på effektiv bemanning er stor. Frakteskipene går med sikkerhetsbemanning, ikke mer. De ansatte om bord har flere roller å fylle for å dekke arbeidsbehovet om bord, også det fysiske med lasting og lossing samt tunge løft under seilas. Også skipsfører og styrmenn operere tidvis på dekk. Disse forhold kan foreningen ikke se er tilstrekkelig hensyntatt når det foreslås en økning av aldersgrense med hele 8 år, fra 62 til 70 år.

Vi kan ikke se at aldersgrensen uansett kan utvides før forholdet til sjømannspensjonen er avklart. Spørsmålet er om arbeidstaker opptjener rett til pensjon fra 62 år samtidig som vedkommende er i fullt arbeid frem til 70 år.

Generelle kommentarer

Foreningen vil oppfordre utvalget til å vurdere om det bør tas inn bestemmelser som gjør det enklere å gjennomføre ruskontroll, samt gjøre det enklere å gi konsekvenser og forutse konsekvensene av å bli tatt for rus om bord.

I tillegg oppfordrer foreningen å uttale seg om forholdet mellom rettigheter og plikter i tariffavtalene som gjelder frem til ny tariffperiode og ikrafttredelse av loven. Eksempel er inntak av § 8-4 om erstatning av eiendeler hvor tariffavtalene i stor grad har detaljregulert dekningen. Skal det være en overgangsperiode eller vil lex superior-prinsippet gjelde fra første dag loven trer i kraft.

Endelig oppfordrer foreningen å ta stilling til arbeidsgiver/ rederi sin oppfølgingsplikt overfor sykemeldt arbeidstaker. Her råder det stor forvirring om til arbeidsmiljøloven og folketrygdlovens krav om dialogmøter og arbeidsgivers medvirkning gjelder for arbeidsforhold til sjøs. NAV kontorene skiller i dag ikke mellom land ansatte og sjø ansatte arbeidstakere og kaller inn til dialogmøter i alle tilfeller. Ettersom arbeidstaker til sjøs enten er sjødyktig eller ikke, noe som bestemmes av sjømannslegen, er meldingen fra arbeidsgiver at mye tid går med til dialogmøter og oppfølging som er helt uten hensikt, i alle fall dersom sjømannslegen ikke er delaktig i denne oppfølgingen.

Med vennlig hilsen

Fraktesfartøyenes rederiforening

