

Nærings- og handelsdepartementet
PB 8014 Dep.
0030 OSLO

Vår saksbehandler:
Jon Olav Bjergene

Kopi til

Vår dato
25.01.2013

Vår referanse
2005/00071

Deres referanse
12/4565-1

Høring NOU 2012:18 Rett ombord

Det vises til høringsbrev av 08.11.2013 fra Nærings- og handelsdepartementet til Unio. Unio har nedenstående generelle kommentarer samt særskilte kommentarer til etterspurte punkt:

Innledning

Unio støtter intensjonen om å harmonisere sjøfartslovgivningen med arbeidsmiljøloven og gi en ny skipsarbeidslov. Dette kan styrke de ansattes rettigheters og på en bedre måte sikre forsvarlig helse, miljø og sikkerhet til sjøs. Det kan videre legge til rette for bevaring og utvikling av en velferdsmessig standard som er naturlig også innenfor maritim transport. – Unio mener at som hovedregel bør de ansattes plikter og rettigheter etter arbeidsmiljøloven gjenspeiles i skipsarbeidsloven.

Unio innser samtidig at det er spesielle forhold forbundet med arbeid til sjøs. Dette gjelder det internasjonale aspekt og særlig oppdeling av driftsfunksjoner, arbeidsgiver, kapitaleier og drift, som krever særskilt tilpasning.

Generelt om harmoniseringsforslagene

I NOU 2012: 18 s. 30 står følgende:

«I de senere år er det blitt fastsatt en ny og moderne arbeidsmiljølov som har styrket vernet av arbeidstakerne..... Utvalget skal på denne bakgrunn vurdere om det er hensiktsmessig at rettigheter som er oppstilt gjennom arbeidsmiljøloven også gjøres gjeldende for sjøfolk».

Unio tilslutter seg de fleste forslag hvor det er lagt opp til harmonisering med arbeidsmiljøloven. Unio mener imidlertid at utvalget på flere punkt burde tatt inn over seg arbeidsmiljølovens forbedringer de siste år. Dette gjelder særlig kapitlene om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet og krav til arbeidsmiljøet. Unio etterlyser således klarere lovfesting av blant annet ansvar for det psykososialt arbeidsmiljøet etter modell av aml. Det vises også til aml. § 4-3

Unio er særlig kritisk til at det ikke er foreslått klare regler om rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og særlig at det ikke er forbud mot gjengjeldelse for varsling. Begge deler innført i

arbeidsmiljøloven i hhv. § 2-4 og 2-5. Forslag til § 5-6 5. ledd i skipsarbeidsloven speiler ikke arbeidsmiljølovens regler i tilfredsstillende grad.

Unio legger til grunn at det er like stort behov for beskyttelse av varslere i sjøfarten som ellers. Det kan også hevdes at en sektor med store utfordringer med mht. konkurranse og sosial dumping (se AFI rapport 10/2012, særlig pkt. 2.3) har et særskilt behov for å beskytte varslere. På dette grunnlag mener Unio at arbeidsmiljølovens regler om varsling bør innføres i sjøfartslovgivningen.

Rederiets solidaransvar

Unio legger til grunn at ILO-konvensjonen MLC (Maritime Labour Convention) ratifisert av Norge 10. februar 2009 er et av fundamentene for lovforslagene i NOU 2012: 18. Det legges videre til grunn at utvalgets intensjon blant annet er å følge opp konvensjonens krav til arbeidervern.

Av MLC A. 2.1 a) følger at ansettelseskontrakt skal inngås mellom rederi og sjømann. Av MLC A 2.1 (4) fremgår hva ansettelseskontrakten skal inneholde og følgelig hva rederiet hefter for overfor sjømannen.

I utvalgets lovforslag er det etter § 2-4 lagt opp til en splittelse av funksjoner, mellom rederi og arbeidsgiver, hvilket også er vanlig i praksis. Sjømannen skal primært forholde seg til sin arbeidsgiver med krav etter lov og ansettelseskontrakt. Han kan imidlertid etter § 2-4 tredje ledd også holde seg til Rederiet som i ht. lovforslaget om solidaransvar svarer som: «selvskyldnerkausjonist» overfor sjømannen».(NOU 2012: a8 s. 124).

Denne splittelsen av funksjoner overfor sjømannen er i seg selv fullt ut forenlig med konvensjonens krav til hva Rederiet hefter overfor arbeidstaker med. Men hvis denne strukturen skal være rettsgyldig etablert må ikke rederiets ansvar etter konvensjonen begrenses i skipsfartsloven, slik at sjømannens rettigheter forringes.

En slik forringelse av arbeidervernet ligger i utvalgsflertallets forslag. Det foreslås nemlig at Rederiets solidaransvar bare skal omfatte, lønn, feriepenger, og andre økonomiske krav etter lovens kap IV med forskrifter. Det betyr at andre krav mot arbeidsgiver som følger av ansettelseskontrakt eller annet rettsgrunnlag ikke kan gjøres gjeldende. Det betyr at f. eks. erstatningskrav i forbindelse med ugyldig avskjed eller oppsigelse, varsling, diskriminering el.l. ikke kan påberopes overfor rederiet.

Forslaget er således, etter Unios syn, i strid med konvensjonen og det forringer sjømennenes arbeidervern.

Forslaget går dessuten på tvers av Stortingets vedtak da det etter vårt syn følger av Sjømannsloven § 2 (ennå ikke trådt i kraft) at Rederiet har solidaransvar i sin helhet for sjømennenes krav etter ansettelsesavtalen. Dette er det redegjort for i mindretallets dissens i NOU 2012:18 s. 124 flg.

Det er i utgangspunktet utfordrende at det benyttes mellomledd med arbeidsgiverfunksjon mellom sjømenn og rederi. Risikoen for at arbeidsgiveransvaret pulveriseres og faktisk ikke utøves av den som reelt har bestemmende innflytelse på arbeidssituasjonen er åpenbart til stede. Dette er for øvrig et utbredt og tiltagende problem både i sjøfarten og på land. (Se mer om dette i NOU 2010:1) Det blir enda verre om det ligger en potensiell økonomisk fordel eller mulighet til ansvarsfraskrivelse i å skille arbeidsgiveransvaret ut eller overføre til et eget selskap.

Unio er sterkt kritiske til forslaget og reagerer sterkt på utvalgsflertallets forslag. Unio støtter mindretallets lovforslag:

§ 2-4 tredje ledd:

Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter loven eller etter forskrifter gitt med hjemmel i loven eller etter ansettelsesavtalen»

Unio bemerker endelig at fortsatt kamp mot sosial dumping i samsvar med Soria Moria erklæringen og lojal oppfølging av ILO-konvensjonen, krever at mindretallets forslag blir tatt inn i loven.

NIS-skip; tariffavtale om fravik fra skipsarbeidsloven

NIS-loven § 8 åpner for fravik fra sjømannsloven gjennom tariffavtale. Dette er foreslått videreført, men i ht. § 13-3 slik at hvis partene ikke kommer til enighet bestemmer departementet hvilke unntak som skal gjøres.

Unio mener at det på NIS-skip, hvor det ofte er mannskap fra land med fattigdom og mangel på faglige retter, er det viktig at loven sikrer mannskapets rettigheter. Det er derfor en god løsning, slik mindretallet foreslår, at hvis man ikke kommer til enighet om tariffavtale så gjelder lovens regler. Dette er for øvrig en velkjent reguleringsmekanisme i norsk arbeidsrett som underbygger systemet for partssamarbeid og medbestemmelse. Samtidig garanterer det for den velferdsstandard Stortinget har bestemt at arbeidstakere skal ha.

Unio støtter således mindretallets forslag. Dette er for øvrig det eneste som er forenlig med Regjeringens politiske plattform for 2009 – 2013, hva gjelder arbeid for medbestemmelse og mot sosial dumping.

Midlertidig tilsetning

Unio støtter videreføring av hovedregelen om fast ansettelse. For å sørge for at dette blir en realitet i praksis er det nødvendig å innføre fire-årsregelen etter modell av arbeidsmiljøloven § 14-9 (5) i skipsarbeidsloven. Sett i lys av utvalgets oppgave, slik det fremgår av mandatet, kan Unio ikke se grunner for at det skal være større adgang til langvarig midlertidighet ved tilsetning til sjøs enn på land. Når et midlertidig arbeid varer i over fire år er det for øvrig klart at arbeidet er av temmelig varig karakter og bør være fast.

Fortrinnsrett

Unio støtter forslagene om forbedring av fortrinnsretten, § 3-6 og 3-7. Nødvendigheten av å videreføre kravet om at midlertidig ansatte må varsle at de vil kreve fortrinnsrett § 3-6 (2) a) er imidlertid unødvendig og uhensiktsmessig. Bestemmelsen uthuler stillingsvernet for sjømenn og bør fjernes.

Innleie

Selv om det er spesielle forhold i sjøfarten kan ikke Unio se gode grunner til at det skal være vesentlig større adgang til innleie etter skipsfartsloven enn etter arbeidsmiljøloven. Muligheten til å leie inn arbeidstakere fremfor å ansette dem skaper åpenbart grobunn for sosial dumping, siden de innleides rettslige og faktiske stilling er svak.

Det bemerkes også at vikarbyrådirektivet ikke inneholder unntak for arbeid på skip. Arbeidsdepartementets vurdering av dets anvendelsesområde oppsummert i Prop. 74 L s. 22 slik:

«Vikarbyrådirektivet anses ikke å ha sjøfarten som sitt naturlige virkeområde»,

er en svært lite tilfredsstillende begrunnelse for å innskrenke direktivets anvendelsesområde.

Arbeidsdepartementet hevder videre at innleide uansett er sikret likebehandling etter MLC. Dette kan ikke Unio se er formulert i konvensjonen på en betryggende måte.

På bakgrunn av det ovennevnte krever Unio at prinsippene om likebehandling av innleide og ansatte innføres i skipsfartsloven.

Retten til å stå i stilling

Unio tilslutter seg forslag om forbedring av reglene om rett til å stå i stillingen ved oppsigelse, herunder at arbeidstaker, ikke arbeidsgiver, må ta rettslige skritt for å hevde sin rett. Det er spesielle forhold ved sjøfarten som gjør dette naturlig. Unio mener imidlertid at de materielle terskler i § 5-10 (2) for når sjømannen skal få fortsette må senkes. Det må være nok at det er «urimelig» at tilsetningsforholdet ikke fortsetter. Foreslått krav om «klart urimelig» er for strengt.

Vennlig hilsen
Unio


Ingjerd Hovdenakk
sekretariatssjef


Jon Olav Bjergene
Fagsjef/advokat