

SJØMANNSORGANISASJONENE I NORGE

Arbeidsdepartementet

Postboks 8019 DEP
0030 OSLO

MOTTATT
25 JUN 2010
ARBEIDSDEPARTEMENTET

AD HØRING FORSLAG TIL ENDRINGER I REPRESENTASJONSREGELVERKET

Det vises til departementets høringsbrev av 26 mars i anledning endringer i representasjonsregelverket.

Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund har valgt å avgi en felles høringsuttalelse.

Vi representerer norske sjømenn i utenriksfart og har opprettet tariffavtaler for utenlandske sjøfolk på NOR, NIS skip og skip under fremmed flagg kontrollert av norske eierinteresser. Forbundene var parter i den tidligere avtale for bedriftsdemokrati i utenriksfart, en avtale som nå er opphørt.

Avtalen ble først inngått i 1979 som en prøveordning og ble få år senere endelig. Bakgrunnen for avtalen var Ølberg utvalgets utredning.

Utenriksfarten har gjennomgått en betydelig omorganisering siden den gang både selskapsmessig og gjennom innføring av NIS. Sjømannsloven fikk i 1986 en harmonisering av stillingsvernreglene med arbeidsmiljøloven slik sistnevnte lov lød den gang. Hovedregel ble nå fast ansettelse i rederiet. NIS loven gjeninnførte for utenlandske borgere på mange måter regelverket før 1986. Til tross for eierskap og driftsstruktur endringer har Ølberg utvalgets vurderinger fortsatt verdi innen denne næringssektor.

Det viste seg i praksis at få selskaper fulgte avtalen om bedriftsdemokrati i utenriksfart. Kun noen få store som bl. annet Wilhelm Wilhelmsen Asa. Årsakene til at de fleste ikke fulgte avtalen, kan være mange og sammensatte. F.eks ble det fra rederihold hevdet at avtalen ikke gjaldt for NIS skip.

Dagens organisering i utenriksfart

- Det har funnet sted en økning av antall rederier som driver sin aktivitet på norsk sokkel.
- Antallet utenlandske sjømenn ansatt hos utenlandske arbeidsgivere (managementselskaper) er betydelig. Sjømennene tjenestegjør på skip eiet/ kontrollert av norske rederier. Den utenlandske arbeidsgiver kan være eiet, kontrollert av det norske rederiet

Besøksadresse: Rosenkrantz' gate 15-17 • Postadresse: Postboks 2000 Vik, 0125 Oslo



Norsk Sjøoffisersforbund
Tlf. 22 00 55 00
Faks 22 00 55 01



Det norske maskinistforbund
Tlf. 24 14 83 70
Faks 24 14 83 80



Norsk Sjømannsforbund
Tlf. 22 82 58 00
Faks 22 33 66 18

- Mange rederier organiserer seg annerledes enn for 30 år siden. Typisk er oppsplitting av rederiet i mindre og spesialiserte selskaper – f. eks at hvert enkelt skip er eiet av eget skipseiende selskap, teknisk drift av skipene besørget av et selskap, befraktning i et eget selskap osv. På toppen av rederiforetaksgrupperingen finner en vanligvis et ”konsern holding selskap” med få ansatte hvor alle viktige beslutninger tas. Styrene i de underliggende selskaper er ofte rene ”formal styrer” som bare gjennomfører de beslutninger som er tatt i ”konsern holding selskapet”
- Norske seilende ansatte har ikke lenger en kontrakt med skipet, men med rederiet. Innenfor ett og samme rederiforetakgruppe, vil norske sjømenn normalt være ansatte i samme selskap, hos samme arbeidsgiver. Dette vil normalt ikke være ”konsern holding selskapet” . Utenlandske sjømenn vil vanligvis være ansatt på det enkelte skip på tidsbegrensede ansettelseskontrakter.
- Ikke alle selskaper som eier skip, forestår selv driften av skipene.
- Mange eiere overlater driften av sine skip til ett eller flere driftsselskaper i eller utenfor egen rederigruppering.
- Mange eierselskaper beholder deler av driftsansvaret selv, men overlater andre deler av driften til et utenforstående selskap. De ansatte om bord i skipene kan derfor være ansatt i et driftsselskap, herunder rene arbeidsgiverselskaper (managementselskaper).
- Fagorganisasjonene innen sjøfart er ikke organisert som lokale fagforeninger eller fagforening avdeling... osv. Det er kun sentrale fagforeninger med godt utviklet tillitsmannsapparat for skip i utenriks under NOR.
- På NIS skip eller på utenlandsregistrerte skip som er eiet eller kontrollert av norske selskaper er ansatte i det alt vesentligste fra tredje verden eller øst Europa. Forholdet til organisert arbeidsliv, samarbeidsinstitusjoner mellom arbeidsgiver – arbeidstaker mv er lite utviklet i de land der de kommer fra. Hovedpoenget er å ha arbeid og å kunne forsørge familie i hjemlandet.

Det må legges til grunn at de fleste rederier innen utenriksfart i dag er organisert i ulike typer konsernformer. Selskapet der mannskapet er ansatt, har liten eller ingen innflytelse på avgjørelser vedrørende rederiet som foretaksgruppe, virksomhet og sysselsetting. Alle viktige avgjørelser tas i et moderselskap.

Under moderselskapet finnes selskaper både i Norge og i utlandet. Utenriksfart er en globalisert næring. I den forbindelse ønsker vi å understreke utvalgets synspunkter i NOU 2010 : 1. punkt 10.2.3.3 vedrørende globalisering og internasjonal kapital.

” Utvalget vil understreke at fokus på eier- og organisasjonsformer og endringer i disse er viktig, for til enhver tid å kunne vurdere lovverkets hensiktsmessighet opp mot beslutningsstrukturer i virksomhetene. Det er viktig at lovverket gir arbeidstakerne mulighet til å påvirke dem som faktisk treffer, og som er ansvarlig for, beslutninger av betydning for de ansatte”

Videre ved norske virksomheters økt aktivitet i utlandet:

” Her er utvalget opptatt av at de positive norske erfaringene bør være med ”på lasset” og at man ved utetableringer benytter ordningene. Fokuset på at virksomhetene skal ta med seg god virksomhetspraksis når de operer i utlandet er økende, og kommer blant annet til uttrykk i stortingsmeldingen om næringslivets samfunnsansvar i global økonomi”

Videre anfører utvalget under 10.2.3.4 om arbeidsinnvandring følgende:

” Dersom (arbeids)innvandrene blir stående utenfor den norske samarbeidsmodellen kan dette både true modellens stabilitet og partssamarbeidets betydning i de enkelte virksomheter”.

Utvalget bak NOU 2010 : 1 er av den klare oppfatning at medlemmene som representerer de ansatte i selskapers styrende organer utgjør en viktig ressurs for selskapene og at representasjon fra de ansatte blant annet bidrar til økt produktivitet. Det er viktig at selskapene både benytter seg av og ivaretar den positive ressurs som ansatte representantene i styrarbeid utgjør.

Det fremstår som åpenbart at også for utenriksnæringen skal kravet til ansattes styrerepresentasjon opprettholdes det gjelder både for skip i NIS og NOR så vel som utenlandsregistrerte skip eiet av norske selskaper. Enkelte rederier kan ha skip både utenriksfart og innenriksfart.

I departementets vurderinger under punkt 2.3.2 heter det:

”Da utenriks sjøfart ikke ble inntatt i representasjonsforskriften, var det klart forutsatt at målet var at det skulle innføres representasjon i de styrende organene også for arbeidstakere i denne næring.”

og

”Etter departementets vurdering er ikke geografisk spredning lenger et tungveiende argument for ikke å gi arbeidstakerne rett til representasjon i tråd med aksjelovens reglerEventuelle kortvarige ansettelsesforhold er i seg selv heller ikke et viktig argument for at arbeidstakerne ikke skal ha rett til representasjon i eget selskap styre”

Det vises til prinsipp uttalelsene gitt av utvalget i NOU 2010 : 1 og av departementet, gjengitt ovenfor. Det finnes derfor ikke vektige grunner til å utelukke de ansatte i næringen fra retten til styrerepresentasjon.

Under henvisning til ovennevnte kulepunkter og de fremsatte forslag i høringen vil realiteten være at ansatte i næringen utelukkes fra styrerepresentasjon.

Når departementet ikke innfører en lovbestemt plikt til å opprette styrerepresentasjon fra de ansatte i konsern, men bygger på avtale med flertall av de ansatte eller etter krav fra lokal fagforening som organiserer flertall av ansatte, blir det hele illusorisk.

Det er liten eller dårlig organisasjonsgrad på det lokale plan blant ikke norske ansatte om bord på NIS skip eller for ansatte på utenlandsregistrerte skip eiet av norske selskaper. Det finnes ingen lokal fagforening eller avdeling av fagforening verken i rederiet eller i (konsernet). Der i mot finnes sentrale fagforeninger representert ved de herværende. Vi har også påtatt oss tariffansvaret der skipsbesetning helt eller delvis er utenlandsk.

Regelen om søknad til Bedriftsdemokratinevnda om felles representasjonsordning i konsern og foretaksgrupper kan søkes fremmes av konsernet, et flertall av de ansatte eller fagforeninger som omfatter flertall av de ansatte, er etter vår mening svært lite hensiktsmessig fordi den tradisjonelle utenriks sjøfartsnæring ikke har et system verken med lokale fagforeninger, bedriftsklubber eller organisasjonsgrad som tilfredsstillers lovens krav. Om det skal kunne innføres representasjonsrett i hele denne næring må en sentral fagforening uten krav til antall organiserte blant de ansatte, men fagforening som har tariffavtale for flertall av

de ansatte kunne fremme søknad om representasjon. Vi mener derfor at vil det være naturlig i denne næring å overlate til en fagforening å ta initiativ til å søke om felles representasjonsordning.


Slik fagforening må også på vegne av de ansatte kunne inngå avtale om en tilpasset ordning, valgkretser mv. uten at det forelegges nemnda slik forslaget er.

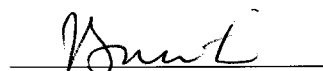
Ved frivillige avtaler mellom ansatte, fagforening og konsernet, om representasjonsordning, støtter vi forslaget til at det ikke bør fremlegges nemnda.

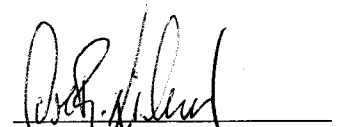
Forbundene vil foreslå at for å sikre representasjonsrett for sjømenn i utenriksfart, må det bli gitt rett for fagforening med tariffavtale for et flertall av ansatte, rett til å kreve representasjonsrett for de ansatte og til å inngå avtale om sådan.

Der andre avgjørelser krever medvirkning fra lokal fagforening må sentral fagforening ha tilsvarende rådighet , når lokal fagforening eller avdeling av fagforening ikke eksisterer innenfor selskapet.

Oslo, 22. juni 2010


Det norske maskinistforbund


Norsk Sjømannsforbund


Norsk Sjøoffisersforbund