

## Hørings svar Norske lønns og arbeidsvilkår for sjøfolk

SAFE ser generelt det som veldig positivt at det kommer på plass et lovpålegg om norsk lønn for sjøfolk som arbeider opp mot den norske kontinentalsokkel. Dette håper vi skal stimulere til å opprettholde en stamme av norske sjøfolk som kan jobbe på båtene opp mot norsk kontinentalsokkel. Samt sikre at vi fortsatt skal være en sjøfartsnasjon som også tar arbeiderene sine arbeidsvilkår på alvor.

Per i dag så har vi medlemmer på flere forskjellige fartøys typer som gjør at vi har samlet innspill fra disse for å utforme vårt svar rundt dette.

Vi er interessert hvordan paragraf 4 er utformet og ikke minst at dette er noe som ikke fører til dårligere vilkår for å våre medlemsklubber. Vi har flere klubber som har direkteavtaler som vi opplever som bra avtaler som fungerer godt i bedriftene de er i per i dag. Det viktig at der det finnes lokale tariffavtaler så må det være disse som definerer hva som er norske lønns- og arbeidsvilkår på aktuelle arbeidsplass.

Hovedregelen i lovforslagets §5 om skip i kystfart er en enkel, generell ordning som bør skape forutsigbarhet for alle, med et lite forbehold om at departementet ikke må bli for løssluppet med unntakene under lovparagrafens bokstav a). Det er viktig for oss at det ikke blir større åpning for dispensasjoner og unntak.

På side 43 i høringsnotat står det om gjeldende rett at "(...) det i flere bilaterale skatteavtaler [er] inntatt en bestemmelse om at virksomhet utenfor kysten knyttet til utnyttelse av sokkelen skal anses å drives i sokkelstaten **dersom virksomheten utøves i mer enn 30 dager innenfor en tolv månedersperiode.**"

Dette blir av uklare grunner kraftig utvannet i selve lovforslaget, hvor §8 blant annet lyder "(...) [når] skipet befinner seg i norsk økonomisk sone eller på norsk sokkel minst 30 dager, eller når skipets samlede tilstedeværelse i norsk økonomisk sone eller på norsk sokkel overstiger tre måneder i løpet av en tolv måneders periode."

Vi mener også at regelverket når båten passerer 3 måneder og om f.eks. det skal ha tilbakevirkende kraft på lønns og arbeidsvilkår eller om det blir fra punktet en passerer grensene på 30 dager / 3 måneder og utover. I tilfelle om det er fra punktet en passerer kan en oppleve at det gir konkurransefortrinn for båter som kommer inn over båter som opererer kontinuerlig på norsk kontinentalsokkel. Vi mener også at 3 måneders grensen kanskje er noe høy da det er knyttet opp høy aktivitet i sommerhalvåret på norsk sokkel. En kan muligens gå rundt regelverket ved å ligge på britisk side og deretter komme inn og arbeide kortere perioder og dermed unngå regelverket. Dette kan gjelde både båter som kun har arbeid om sommer, men kan også bli aktuelt for f.eks. supply båter på spot markedet. Det er også litt uklart hvordan en håndterer dette når en passerer 30 dager eller 3 måneders intervallene. 30 dager burde være lavere for å være tilpasset en 4/4 rotasjon som en arbeider i nordsjøbassenget på båtene. Det bør også komme fram om det er noe form for karantene tid mellom 30 dager seansene. Slik regelverket er langt opp nå virker det so det gir åpning for 29 dager inn -> 1 dag ut -> 29 dager inn -> 1 dag ut -> 29 dager inn. Alt dette synes vi kunne være regulert via et tilsvarende verktøy som en bruker på

installasjonene i Nordsjøen for kontroll av helikopter trafikken (Dawinci) og en kan kanskje bruke å legge inn f.eks. en karantene tid en må være ute før en kan komme inn igjen så en slipper at en går rundt regelverket på f.eks. 30 dager eller 3 måneder.

Under paragraf 6.5 «bruk av vikarbyråer» henvises det til bruk av vikarbyråer henvises det til skipsarbeiderloven og MLC med henvisning på at det er ikke behov for vider e innstramming på dette. Vår oppfatning er at skipsarbeiderloven gir for stor åpning for bruk av vikarer når en sammenligner dette opp mot arbeidsmiljøloven som gjelder for annen virksomhet i Norge og derfor vil gi åpning for en tilknytningsform som vil være ugunstig for de ansatte. Og ikke sikre den norske modellen. Vi ønsker at dette også bør sees på under dette regelverket for å sikre faste ansettelse i rederiene og ikke at det blir større andel av innleie fra vikarbyråer.

Avslutningsvis vil vi bemerke at lovforslagets §4 ikke er helt krystallklar for legfolk. Formuleringen "Med norske lønns- og arbeidsvilkår menes bestemmelser om lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg, som følger av lov og landsomfattende tariffavtale (...)" kan muligens tolkes til ikke å omfatte en betalt avspasering/ferie, eller i det minste den tilsvarende lønna for slik avspasering/ferie. Altså at man med norsk lønn kun mener den lønna norske sjøfolk får utbetalt når de er ombord, som jo etter dagens vanligste rotasjonsordninger er omtrent halvparten av årets dager. Vi regner det som en selvfølge at dette ikke har vært intensjonen bak lovforslaget, og at departementet eventuelt spesifiserer dette i forskrift, slik at f.eks. en utenlandsk matros som jobber en måned på utenlandskflagget frakteskip langs norskekysten da vil få utbetalt tilsvarende to månedslønner etter norsk tariffavtale: En for måneden ombord og en for opptjent avspasering/ferie.