

Innspill til regjeringens arbeide med maritim melding fra Norsk Sjømannsforbund

En næring tuftet på norske sjøfolk

Norge har kanskje verdens mest komplette maritime klynge. En suksesshistorie som ikke har kommet av seg selv, men gjennom god og fremtidsrettet politikk. Suksessen sikrer allikevel ikke næringen for all fremtid. Norge, og næringen, er avhengig djerpe politiske ledere og i fremtiden.

Norge må ha en klar målsetning og en tydelig strategi for sin maritime politikk. Dette må gå hånd i hånd med politiske virkemidler som understøtter retningsvalgene.

Et konkurransedyktig rammeverk for både redere, sjøfolk og maritim landbasert næring må ligge i bunnen. Det nasjonale handlingsrommet for å stille krav til norske lønns- og arbeidsvilkår på sokkel og i norske havområder, vil, etter vårt syn, bli like fundamentalt viktig i fremtiden som både rederiskatteordningen og tilskuddsordningen. Sjømannsforbundet mener fremtidens maritime fundament må bygges på disse tre grunnpilarene.

Et forutsigbart og konkurransedyktig skatteregime utgjør fundamentet for norske redere. Men det maritime Norge er like avhengig av sjøfolkene. Gjennom flere akademiske forskningsarbeider er sjøfolkenes kompetanse pekt på som en helt sentral komponent for å forklare den norske klyngens internasjonale konkurransekraft.

Dette forklarer hvorfor et klart flertall av norske sjøfolk som går i land, starter å jobbe i landbaserte maritimt tilknyttede næringer.

Norge er avhengig av sine sjøfolk, men sjøfolkene er samtidig avhengig av fremtidsrettede og djerpe politiske virkemidler. Utarbeidelse av en maritim melding kan være en slik djerv handling, men det avhenger selvfølgelig av innhold og forslag til fremtidige virkemidler. Norsk Sjømannsforbund mener å ha noen slike virkemidler i våre påfølgende innspill.

Norske lønns- og arbeidsvilkår

Sjøfolkene har opp gjennom historien vært en del av navet i den norske maritime klyngen. Å sikre konkurransekraften til næringen også i fremtiden, handler derfor i stor grad om å sikre konkurransekraften til norske sjøfolk. Å kunne konkurrere på lik linje med utenlandske sjøfolk i egne farvann er en grunnleggende forutsetning for å kunne opprettholde denne konkurransekraften.

Vi mener et krav til felles kjøreregler gjennom krav til norske lønns- og arbeidsvilkår er en slik grunnleggende forutsetning som vil sikre likeverdige konkurransevilkår uavhengig av flagg og nasjonalitet. Dette er også måten man har løst tilsvarende utfordringer på fastlandet.

Alternativet er at fremtiden i havrommet er uten norske sjøfolk og norsk sysselsetting. En norsk havromsatsing uten et skikkelig regelverk med norske standarder for arbeidslivet til sjøs må følgelig ikke være en alternativ politikk.

På land er det en selvfølge at alle skal ha norsk lønn. Går man derimot om bord i en båt gjelder ikke dette prinsippet lenger, selv om man bor og jobber i Norge. Da byggenæringen, transportnæringen og andre næringer fikk utfordringer som følge av at arbeidstakere fra land med langt lavere krav til lønns- og arbeidsvilkår kunne underby norske arbeidstakere på lønn, satte myndighetene foten ned.

Arbeidsgiverne sto da på barrikadene sammen med arbeidstakerne. Det ble slått fast at alle som kommer til Norge for å jobbe skal ha norsk lønn, og de samme rettighetene som norske arbeidstakere. På den måten sikret vi ordnede forhold med sunne og like konkurransevilkår.

Nå har vi den samme situasjonen i norske sund og fjorder, våre farvann samt på sokkelen. Båter tilknyttet oppdrettsanlegg, som frakter gods mellom norske havner, eller som går til og fra olje- og gassinstallasjoner, kan i løpet av få timer skifte flagg. Da kan de hoppe bukk over alle de lover, regler og rettigheter vi har blitt enige om for det norske samfunn, og erstatte dem med betingelsene som gjelder i en karibisk øystat, eller et annet land som tilbyr såkalt bekvemmelighetsflagg. De kan da tilby lønn ned i 35 kroner timen. Dette er sosial dumping.

For redere som ønsker å tilby norske lønns- og arbeidsvilkår er dette en stadig større utfordring. De taper markedsandeler, og tvinges til å flagge ut for å spare kostnader. Sjømannsforbundet er bekymret for de langsiktige effektene for hele den maritime klyngen. Det er ikke ønskelig med en situasjon der norske rederier har full frihet til å skifte flagg og fremdeles kunne fortsette sin drift i Norge med et mannskap som ikke tjener nok til å kunne leve i Norge. En sterk maritim næring forutsetter at Norge har og videreutvikler norske sjøfolk på alle nivåer. Den erfaringsbaserte kompetansen er et viktig element for den norske maritime klyngens konkurranseevne.

For å utnytte mulighetene må myndighetene tenke langsiktig, og sørge for å opprettholde og utvikle Norges kompetanse. Det innebærer at de som skal jobbe i de havbaserte næringene må kunne bo og leve i Norge. Hvis ikke, vil vår kompetanse forvitte og forsvinne ut av landet. Skal fremtidens muligheter ligge i havet så fordrer det et regulert og forutsigbart arbeidsliv og til sjøs. Dette må gjøres ved å stille krav til norske lønns- og arbeidsvilkår der det lar seg gjøre for all aktivitet som skal foregå i det norske havrommet i fremtiden.

Det foreligger nå to utredninger som begge peker på at det er et betydelig nasjonalt handlingsrom for å at Norge kan stille krav til norske lønns- og arbeidsvilkår både i våre farvann, samt på norsk sokkel.

Det er derfor på høy tid at regjeringen nå starter et arbeide med å gjennom lov, forskrift samt eventuelle andre virkemidler, sikrer sjøfolkene de samme rettighetene som arbeidstakere på fastlandet.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- At man skal kunne leve av jobbene som er og skapes i tilknytning til havet. For å oppnå dette må det stilles krav til norske lønns- og arbeidsvilkår for all aktivitet i norske farvann og på norsk sokkel
- at all form for sosial dumping i norske farvann og på norsk sokkel opphører uansett flagg
- Det må bli en pålagt oppgave for Sjøfartsdirektoratet å bekjempe sosial dumping, og at de gis mulighet for effektivt å sanksjonere lovbrudd.

Arbeidsvilkår, sikkerhet og arbeidsmiljø

Den 20. august 2013 trådte ILOs Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levevilkår – ILO 186 (MLC 2006) i kraft. Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere til sjøs (skipsarbeidsloven) i Norge trådte også i kraft samme dag, og avløste dermed sjømannsloven av 30. mai 1975. Skipsarbeidsloven er en modernisering og harmonisering med arbeidsmiljøloven og sikrer av sjøfolkas rettigheter og plikter i arbeidsforholdet. Skipsarbeidsloven innfører et solidaransvar for rederier der driftsselskapet og arbeidsgiver er splittet, det innføres tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår på skip, samt hever stillingsvern fra 62 år til 70 år. Videre bevares kravet om unntak for NIS kan kun skje gjennom tariffavtale. Det siste punktet ønsket arbeidsgiverne å endre slik at unntakene ble lovbestemte, og at forbundene måtte forhandle dersom unntakene ikke skulle gjelde.

Erfaringene med den nå fem år gamle skipsarbeidsloven er generelt positive. Likevel avdekker forbundets inspektører stadige brudd på loven. I enkelte tilfeller savnes et mer aktivt tilsyn når inspektørene rapporterer til myndighetene om lovbrudd.

En Høyesteretts-dom fra 2016 fastslo at en norsk arbeidstaker, ansatt av en norsk arbeidsgiver, som i det vesentligste jobbet med frakt av gods mellom norske havner, ikke var omfattet av skipsarbeidsloven, men skipets registreringsland (Antigua & Barbuda). Et ikke ubetydelig antall norske sjøfolk jobber på utenlandsk registrerte skip i norske farvann. Høyesteretts-dommen er etter vårt syn feil og undergraver norske arbeidsbetingelser på norsk territorium. Regjeringen har foreløpig ikke fulgt opp Sjømannsorganisasjonenes anmodning om å gi skipsarbeidsloven anvendelse på norsk territorium for utenlandske skip.

En annen sentral lov for skipsfart er skipssikkerhetsloven av 16. februar 2007. Denne loven skal trygge liv og helse, miljø og materielle verdier, ved å legge til rette for god skipssikkerhet og sikkerhetsstyring, herunder hindre forurensning fra skip, sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skipet.

De ovennevnte lover utgjør rammeverket for sjøfolk og deres arbeidsforhold. I tillegg finnes det flere forskrifter som gir et mer utdypet regelverk på enkelte punkter og er et supplement til skipsarbeids- og skipssikkerhetsloven.

Sikkerheten til sjøs og forbedring av verne- og miljøarbeidet om bord, er et nasjonalt og internasjonalt ansvar til myndighetene, rederiene og sjøfolka. Det er viktig at dårlig sikkerhet ikke er et konkurransefortrinn, men en konkurranseulempe.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- Norge må forbedre lovgivningen til sjøfolks lønns- og arbeidsvilkår, gjennom å stille krav til norske lønns- og arbeidsvilkår der det er mulig.
- Sjøfartsdirektoratet må bli et mer aktivt tilsyn av sjøfolks lønns- og arbeidsvilkår.
- at skipsarbeidsloven skal gjelde for alle norske sjøfolk ansatt av norsk arbeidsgiver.
- Norge må øke sikkerheten til sjøs gjennom internasjonale og nasjonale fora som IMO, ILO og overfor Sjøfartsdirektoratet.
- Norge må ha en sikker og god sjø- og helikopterredningstjeneste
- myndighetene må bidra til at rederiene følger opp sitt ansvar for opplæring i verne- og miljøarbeid om bord.

- at det skal være et krav at sjøfolk i innenriksfart samt passasjerskip til/fra norsk havn behersker et skandinavisk språk.
- at skip som bygges i Norge med miljøvennlig teknologi/løsninger bør få gunstige vilkår.

Rekruttering og kompetanse

Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse ble etablert 23. oktober 2003 etter vedtak i Stortinget, for å stimulere opplæring og rekruttering til sjøs. Mangel på praksisplasser til sjøs var lenge et problem for ungdommen som ønsket å gjøre karriere til sjøs. For å imøtekomme dette behovet ble stiftelsen opprettet. Stiftelsen forvalter et fond for kompetanseheving- og rekrutteringstiltak i de maritime næringene, med spesielt fokus på opplæring til sjøs. Stiftelsen gir tilskudd til opplæringsstillinger for norske lærlinger, norske kadetter under opplæring til sertifikatklasse 4 eller 3, og til norske junioroffiserer under opplæring til sertifikatklasse 2. For å motta tilskudd til lærlinger og kadetter må rederiene etablere opplæringsplasser som gir kvalifisert opplæring til fagbrev og sertifikater. Alle rederier som har opplæringsstillinger/plasser som gir rett til tilskudd, kan søke om bidrag fra stiftelsen. Det gis kun tilskudd til opplæring som skjer om bord. Norsk Sjømannsforbund deltar aktivt i styret for stiftelsen for å sikre at tilskuddet ytes til kompetanseheving og rekruttering.

I Norge er det fire maritime opplæringskontorer: Maritimt Kompetansesenter Sørøst Norge, Maritimt Opplæringskontor Sør/Vest, Opplæringskontoret for maritime fag Nordvest og Opplæringskontoret for maritime fag Nord. Opplæringskontorene har som hovedformål å være et bindeledd mellom rederiene og de maritime skolene, for å sikre rekruttering av lærlinger til den maritime næringen. Nasjonalt er det et overordnet mål å sikre at sjøfolk i den norske flåten er kvalifisert til tjenesten og opplæringskontorene har et viktig rolle i dette. Opplæringskontorene har ansvaret med opplæringsoppgavene i samarbeid med Yrkesopplæringsnemnda jfr. Opplæringsloven. Dessverre er forbundet kjent med at mange lærlinger opplever lite eller dårlig oppfølging fra opplæringskontorene, noe som må endres slik at lærlingene opplever læretiden som positivt og lærerikt og motiverer de til å fortsette utdannelsen til sjøs.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- at vi må utvikle kompetansen og fagutdanningen til sjøs.
- at det igjen skal være mulig å bli sjømann på tradisjonell måte.
- det bør arbeides for å øke rekrutteringen til yrket.
- det må være et tettere og bedre samarbeid mellom lærlingene, rederiene, opplæringskontorene og forbundet.
- det må sikres at lærlinger får den nødvendige opplæringen, og at han/hun ikke settes til ordinært arbeid. (Formålet med lærlingeordningen er opplæring, ikke å gi rederiene tilgang på «billig» arbeidskraft.)
- at den maritime utdanningen skal tilpasses den digitale utviklingen.

Medbestemmelse og bedriftsdemokrati

Gode demokratiske ordninger som gir medbestemmelse, handler ofte om å forskyve «makten». Medbestemmelse gir de ansatte rett til å fremme sine synspunkter og utføre en begrenset innflytelse i bedriftens organer. Når en person har medbestemmelse, betyr det at han/hun ikke er fullstendig underlagt andres myndighet og avgjørelse. Endringene i samfunnet, næringene og i arbeidslivet, både nasjonalt og internasjonalt, gjør det enda viktigere å styrke demokratiet. Bedriftsdemokrati og

de ansattes rett til medbestemmelse og innflytelse på arbeidsplassene må videreutvikles og tilpasses den faktiske organiseringen i arbeidslivet. I tillegg til å være representert i virksomhetens styrende organer må de ansatte i sterkere grad tas med i den daglige driften og de prosessene som påvirker egen arbeidsplass.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- at sjøfolk bør oppfordres til å ta i bruk, samt at det tilrettelegges for at de tar i bruk, sine demokratiske rettigheter ifølge lov- og avtaleverk.
- at sjøfolk må ha samme rettigheter til representasjon, informasjon og medbestemmelse som ansatte i landbaserte bransjer.

Pensjon

Gode og trygge pensjonsrettigheter som er oversiktlige og forutsigbare for den enkelte sjømann er et viktig element i den enkelte sjømanns lønns- og arbeidsvilkår. Sjømannsforbundet prioriterer dette høyt i sitt arbeid.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- at sjøfolk bør sikres en tidligpensjonsordning.
- sjøfolk bør sikres avtalefestede tilleggstenestepensjonsordninger, og at disse er som minimum lik andre sammenlignbare yrker i Norge.
- sjøfolk bør sikres en obligatorisk tjenestepensjon som gir best mulig ytelse, slik at uttak av tidlig pensjon er en pensjon sjøfolk kan leve av ved full opptjening.
- at sjøfolk må kunne ta med seg opptjente rettigheter/ytelser til eventuell ny arbeidsgiver.

Anbud og bemanning

Anbud innen ferge- og hurtigbåtdrift i Norge har resultert i økt press på bemanning og færre rederier. Selskapet Safetec presenterte i 2019 en rapport, *«kartlegging av oppfatninger om kapasiteten til krisehåndteringen på ferjer i lokalfarten»*, som bl.a. påviste at syv av ti ansatte i ferge- og lokalfarten er engstelig for at de ikke er i stand til å ivareta passasjerenes sikkerhet ved en uønsket hendelse (hjelp til funksjonshemmede passasjerer). Sjømannsforbundet mener dette er en situasjon norske myndigheter ikke kan være bekjent av. Det handler i ytterste konsekvens om liv, helse og trygghet.

Utfordringen med anbud er at rederier reduserer bemanningen om bord for å kunne legge inn lavest mulig anbud. Kommersielle hensyn settes opp mot sikkerhet til sjøfolk og passasjerer om bord. Dette må myndigheten ta på alvor slik at anbudsprosessen ikke blir en «bemanningsprosess» som svekker sikkerheten til sjøs. Fylkeskommunene har i dag ansvaret for anbudsprosessen, og må ta sitt ansvar og sørge for at bemanningen ikke blir negativt påvirket.

Forskrift av 18. juni 2009 om bemanning av norske skip erstattet tidligere forskrift av 17. mars 1987 nr. 175. Formålet med endringen var å gjøre regelverket mer smidig i forbindelse med fastsettelsen av bemanningen på norske skip samt å klargjøre rederiets ansvar. Videre var intensjonen at premissene for vurderingene som tas skulle forenkles, slik at man sikret en mer anskuelig prosess i forhold til de arbeidsoppgavene som skal danne grunnlaget for bemanningsfastsettelse, og at de var basert på et likebehandlingssystem.

Sjømannsforbundet har vært særlig opptatt av at det skal være en mer systematisert prosess i forhold til kartlegging av de oppgaver som sikkerhets-bemanningen skal dekke. I henhold til den nye forskriften skal rederiet, før innsending av søknad om sikkerhetsbemanning, be om skipsførerens og tillitsmannsapparatets synspunkter. Dette krever at forbundene lokalt og sentralt må kontrollere at dette blir gjort på en ryddig måte, og at skipsførerens og tillitsmannsapparatets kommentarer blir vektlagt, og sendes med søknaden til Sjøfartsdirektoratet. I tillegg kan de ansatte om bord be direktoratet om å vurdere en utvidelse av bemanningen med bakgrunn i de oppgavene mannskapet blir pålagt, dersom de ansatte mener at intensjonen i forskriften ikke blir ivaretatt.

Det har vært varierende erfaringer med forskriften, og tilbakemelding som forbundene har mottatt fra medlemmer er at intensjonene ikke blir godt nok ivaretatt, og at det derfor bør utarbeides en standard skalabemanning ut fra fartsområde og størrelse på fartøyet, slik at anbudsprosessen ikke blir en bemanningsprosess. Man kan eksempelvis merke seg at beredskapsøvelsene flere ganger i dag blir gjennomført på «flatt vann» med et innleid idrettslag etc. Dette er øvelser som er langt unna en potensiell reell situasjon som mest sannsynlig vil skille seg markant fra dette, både med værforhold samt et mer mangfoldig publikum med ulike alder og ulike behov for assistanse. Det må være helt grunnleggende for sjøsikkerheten at gjennomføring av øvelser ikke er så langt unna realistiske situasjoner at de bidrar til en «skinsikkerhet», og ikke en reell sikkerhet for liv og helse.

Organiseringen av rederivirksomhet har gjennom flere år blitt stadig mer fragmentarisk. Dette har også satt sjøfolks ansettelsesforhold under press. Trenden de siste årene er at det blir stadig flere bemanningsselskaper som ansetter sjøfolk og «leier» de ut til rederier. I motsetning til arbeidsmiljøloven, er det ingen begrensning på innleie i skipsarbeidsloven. Ansettelsesforholdet til sjøfolk er dermed ikke direkte med rederiet, men gjennom et bemanningsbyrå. Det har de senere år også vært eksempler på at rederiet har sagt opp de norske ansatte, og erstattet dem med billig innleid utenlandsk arbeidskraft.

Dersom bemanningsselskapene ikke er etablert i Norge medfører det ytterligere juridiske utfordringer. For utenlandske sjøfolk ansatt på norskflagget eller norsk eid og/eller kontrollerte fartøyer er situasjonen enda mer uoversiktlig, da disse ofte kommer fra et land, arbeider om bord et skip registrert i et annet land, for et rederi i Norge, mens deres ansettelses-kontrakt er med et bemanningsselskap som er deres juridiske arbeidsgiver i et fjerde land. Slike situasjoner svekker sjøfolkas rettsikkerhet og skaper urettferdig konkurranse. Forbundet er opptatt av at rederiene ikke kan fraskrive seg sitt arbeidsgiveransvar selv om de benytter seg av bemanningsselskaper.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- å sikre og bedre medlemmenes rettigheter ved anbud på transport-tjenester.
- å bekjempe alle forsøk på å bruke uthuling av avtaleverket, bemannings-reduksjoner og reduksjon av sikkerhet og kvalitet som konkurranse-middel i anbudssammenheng.
- å sikre bedre kontroll og ettersyn med bemanningsselskaper som skaffer sjøfolk til norskflagget eller norskeid og/eller kontrollert fartøyer som opererer nasjonalt eller internasjonalt for å hindre at disse selskapene utnytter sjøfolk.
- å sikre at medlemmenes rettigheter ikke svekkes som følge av rederienes organisering av virksomheten.
- at beredskapsøvelser blir gjennomført på en mest mulig realistisk måte slik at passasjerer og ansattes sikkerhet blir ivaretatt på en skikkelig måte.

Virksomhetsoverdragelse

Arbeidsgiver har styringsrett til å overføre virksomheten til en annen. Ved en slik overdragelse, kan det oppstå konflikter som følge av at arbeidstaker må forholde seg til en ny arbeidsgiver. Arbeidsmiljøloven inneholder regler som sikrer at arbeidstakers rettigheter blir ivaretatt. Disse rettighetene forutsetter imidlertid at arbeidstaker var ansatt i virksomheten på overdragelsestidspunktet. Slike regler har ikke tidligere vært gjeldende til sjøs, men i mai 2009 ble yrkestransportloven endret slik at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven ved virksomhetsoverdragelse også ble gjort gjeldende for ferjer på riks-, fylkes- og kommuneveisamband, hurtigbåter, Hurtigruten, buss og tog. Resultatet er at en arbeidsgiver ikke kan si opp en arbeidstaker med den begrunnelse at virksomheten har skiftet eier. En oppsigelse kan likevel skje med saklig grunn etter de alminnelige reglene for oppsigelse. Oppsigelsen kan for eksempel begrunnes i driftsinnskrenkninger, rasjonaliseringstiltak eller arbeidstakers eget forhold. Skulle for eksempel fusjonen av to selskaper medføre at enkelte av arbeidstakere blir overflødig, kan dette gi saklig grunn til oppsigelse selv om dette i og for seg har sin bakgrunn i virksomhets-overdragelsen. De ansatte skal likevel behandles på lik linje med den nye arbeidsgiverens øvrige ansatte.

Skipsarbeidsloven har en høyere terskel enn arbeidsmiljøloven for at reglene om virksomhetsoverdragelse skal få anvendelse, og stiller krav om overdragelse av en «samlet virksomhet». Sjømannsforbundet har derfor tidligere gitt sin støtte til regjeringens lovforslag om å tilpasse skipsarbeidsloven med arbeidsmiljøloven. Sjømannsforbundet har foreslått en fullstendig harmonisering med arbeidsmiljøloven på dette punkt, og vi mener dette bør understrekes i regjeringens ny maritime melding.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- Myndighetene må påse at sjøfolk får sine lovfestede rettigheter i forbindelse virksomhetsoverdragelser.
- Myndighetene må sikre like regler om virksomhetsoverdragelse mellom arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven.

Passasjertransport og ferger

Norge bør ha som målsetting at flere skal velge sjøveien på sine reiser. Dette er et ressurs- og miljøvennlig alternativ. Nedleggelse av båt og fergeruter har medført et dårligere tilbud til passasjerene og tap av arbeidsplasser.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- Myndighetene må ta ansvaret for at sjøtransport igjen blir det naturlige valg for passasjertrafikken langs kysten.
- at myndighetene må følge opp sine vedtak om å vurdere og utrede fergealternativet som et reelt alternativ på lik linje med bru- og tunnelalternativer. Dette fordi det er viktig at samfunnets ressurser blir brukt på en effektiv og god måte, samtidig som en ikke legger opp til økt veitrafikk ut over naturens tåleevne.

En offensiv satsing på effektiv og miljøvennlig godstransport i Norge

Det har vært en tverrpolitisk målsetning siden 1990-tallet å få mer gods fra veg til sjø og bane. Til tross for at dette er en målsetning samtlige partier på Stortinget er enig om, har ikke temaet fått den prioriteten som er nødvendig for å få til en større godsoverføring til sjø og bane.

Sjøtransporten har tapt i kampen mot veitransporten år for år de siste tiårene. Til tross for påplussinger og satsing på sjøtransport ved enkelte anledninger, så har veitransporten fått mye mer. Resultatet av dette er at sjøtransporten har svekket sin relative konkurransekraft sammenlignet med vei.

Sjømannsforbundet mener at godsoverføring til sjø og bane må være en gjennomgående målsetning i arbeidet med den neste Nasjonale transportplanen (NTP). I planlegging av samferdselsprosjekter må muligheten for omlasting mellom bil, tog og skip være prioritert i lokalisering og logistikk-løsninger.

I arbeidet med ny maritim melding må de samfunnsøkonomiske konsekvensene av godsoverføring og mer effektiv godstransport løftes frem. Dette gjelder blant annet lønnsomhet for næringslivet, færre ulykker, økt fremkommelighet, mindre vegslitasje og ikke minst store klimautslippskutt.

Sjømannsforbundet mener:

- myndighetene må ha et økt fokus på sjøveien som den beste måten å transportere gods på over litt lengre distanser.
- at sjøveien rent faktisk må styrke sin relative konkurransekraft, sammenlignet med å frakte gods på vei.
- at regjeringen snarest må følge opp Riksrevisjonens rapport av 27.02.18.
- at all innenriks transport til sjøs skal være basert på norske lønns- og arbeidsbetingelser.
- at det tenkes langt mer helhetlig i den nasjonale transportpolitikken slik at de ulike transportformene i større grad blir sett i sammenheng.
- at regjeringen må gi tydelige signaler til etatene om at bygging av ny infrastruktur og redusert vedlikeholdsetterslep må ha som formål å styrke konkurranseevnen til sjø og bane fremfor veg.
- at regjeringen må prioriterer modernisering av godsterminalene slik at de blir mer effektive og driftssikre, med bedre intern logistikk og avgangspunktighet.
- at Kystverkets kapasitet, og ansvar for å tenke helhetlig på logistikk og næringsutvikling, må styrkes. Kystverket bør i større grad fungere som en nasjonal premissleverandør for styring av infrastrukturutbygging og teknologivalg. Dette kan ikke vær opp til den enkelte havn. Det er behov for en større grad av standardisering
- at antall kabotasjeturer/-dager for utenlandske lastebiler i Norge ikke må økes. En ytterligere liberalisering på dette området vil være stikk i strid med Norges og EUs ambisjoner om godsoverføring til sjø og bane.
- statlige investeringsmidler som er varslet i gjeldende NTP for å sikre effektive og miljøvennlige havner, må prioriteres på de årlige statsbudsjettene, og dette må inn som et tydelig mål i arbeidet med den maritime meldingen.

Konkurransedyktige rammevilkår

Norsk skipsfart preges fortsatt av at størstedelen av den norskkontrollerte flåten fører bekvemmelighetsflagg. Forbundet arbeider kontinuerlig opp mot det politiske Norge i kampen for stabile, langsiktige og konkurransedyktige rammevilkår for norske sjøfolk og rederier. Mens rederibeskatningen har bred politisk støtte, er innholdet i den lovfestede tilskuddsordningen for sjøfolk oppe til vurdering i Stortinget minst to ganger hvert år (behandlingen av statsbudsjettet samt revidert nasjonalbudsjett). Dagens ordning er i henhold til EUs State Aid Guidelines, som samtlige

skipsfartsnasjoner i Europa benytter seg av på forskjellige måter for å sikre sin maritime næring. Tilskuddsordningen ble lovfestet i 2016, men innholdet er ikke en del av loven.

Tilskuddsordning har sikret en viss konkurransekraft for norske sjøfolk ved at inntektsskatten, trygdeavgiften og arbeidsgiveravgiften blir tilbakeført rederiene. Noen segmenter har ordning uten tak, mens andre fortsatt har et tak på 212.000 kroner. I segmenter med tak i ordningen er det fortsatt et politisk spørsmål om taket blir justert opp. Uten en regulering vil effekten av tilskuddsordningen bli redusert for hvert år og norske sjøfolks konkurransekraft svekkes. Det er kun lovfestede stabile og konkurransedyktige rammevilkår, som vil sikre norske arbeidsplasser til sjøs, og den kompetansen norske sjøfolk bidrar med inn i den unike maritime klyngen i Norge.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- myndighetene må sikre at norske sjøfolk gis konkurransedyktige og stabile rammevilkår, slik at den nødvendige jobbsikkerheten oppnås
- myndighetene og har et ansvar for å synliggjøre den norske sjømannens avgjørende betydning for det maritime Norge
- at taket i tilskuddsordningen må fjernes i de segmentene der det fortsatt opereres med et tak.

Sosial dumping

Stadig mer av aktiviteten i norske farvann og norsk sokkel foregår med lønns- og arbeidsbetingelser som kan karakteriseres som sosial dumping.

Arbeidstilsynets definisjon av begrepet «sosial dumping» er: Med sosial dumping menes at arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere betalt enn det som er vanlig i bransjen for øvrig.

Begrepet er altså ikke begrenset til spørsmål om lavere lønn for samme type arbeid. Det er også sosial dumping dersom utenlandske arbeidstakere gis vesentlig dårligere arbeidsvilkår for øvrig, for eksempel i form av belastende arbeidstidsordninger, manglende sikkerhetsopplæring, dårlig ivaretagelse av arbeidstakernes sikkerhet under utførelsen av arbeidet m.m. I prinsipp er alle imot sosial dumping. EU har i sitt rådsdirektiv 96/71/EF nedfelt det grunnleggende prinsippet at lønns- og arbeidsvilkår i ett medlemsland også skal gjelde for de som er utstasjonert der fra andre medlemsland (vertslandsprinsippet).

Norsk Sjømannsforbund er ikke imot arbeidsinnvandring, men mener at skip som opererer i norske farvann og/eller på norsk sokkel, skal likebehandles med arbeidsplasser på land, dvs. at lønns- og arbeidsvilkår for norske sjøfolk bør gjøres gjeldende for skip i norsk farvann og på norsk sokkel, uansett skipets flagg og sjøfolkas nasjonalitet.

Det er en utfordring i dag at tilsynsmyndighetene ikke har bekjempelse av sosial dumping som en pålagt oppgave. Sjømannsforbundet mener dette er uholdbart.

Krav til arbeidstillatelse på skip ble formelt endret i 2010, men tall fra UDI viser at svært få har søkt arbeidstillatelse. Kontroll med arbeidstillatelse skjer i svært beskjedent omfang, noe som gir et lite effektivt regelverk på området.

Sjømannsforbundet er imot å gi NIS-registrerte fartøy ytterligere tilgang i norske farvann og på norsk sokkel. Opprettelsen av NIS på siste halvdel av 80-tallet var for å gi norske redere i utenriksfart en

mulighet til å føre norsk flagg i stedet for utenlandske bekvemmelighetsflagg. På NIS-flaggede fartøy er det åpnet opp for å kunne lønne sjøfolk på vilkårene til hjemlandet til sjømannen. Disse internasjonale vilkårene har aldri vært ment anvendt for fartøy i regulær aktivitet i norske havner, i våre farvann eller på norsk sokkel.

NIS-loven § 4 bestemmer at skip registrert i Norsk Internasjonalt Skipsregister ikke tillates å føre last eller passasjerer mellom norske havner, eller å gå i fast rute med passasjerer mellom norsk og utenlandsk havn. Som norsk havn anses også innretning for olje- og gassvirksomhet på norsk kontinentalsokkel. Loven har hjemmel til å gi forskrift, også i strid med loven, noe som er svært uvanlig. Oppmykingen av fartsområdeforbudet har skjedd gjennom forskrifter fastsatt av Nærings- og handelsdepartementet, og gjennom enkeltvedtak fra departementet og Sjøfartsdirektoratet. Det er uheldig at NIS-lovens hovedregel uthules gjennom departementale vedtak og praksis, uten Stortingets innflytelse. NIS-lovens adgang til å fastsette forskrifter i strid med lovens formål må opphøre.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- at en ytterlige liberalisering av NIS-regelverket som medfører at skip og fartøy som opererer i Norge (sokkel og farvann), og/eller i regulær rutetrafikk i norske havner, skal kunne føre NIS-flagg stoppes.
- at også arbeidslivet til sjøs på skip i Norge ses i sammenheng med arbeidslivet på land, og at norske verdier og kjøreregler for et godt arbeidsliv også gjøres gjeldende her.
- at det blir en effektiv håndhevelse av regelverket for arbeidstillatelse.
- at NIS-loven endres slik at adgangen til å gi forskrift i strid med lovens formål opphører.

Bekvemmelighetsflagg (FOC)

Flaggstater som Panama, Liberia og Bahamas betegnes som bekvemmelighetsflagg (Flag of Convenience, FOC). Disse landene er ofte et skatteparadis for rederier, og en rettsløs stat for sjøfolk, med dårlige eller ingen lover og regler som regulerer deres arbeids- og lønnsvilkårene eller som sikrer deres rettigheter. På kongressen til den Internasjonale Transportarbeiderføderasjonen (ITF) som ble avholdt i Oslo i 1948, ble kampanjen mot bekvemmelighetsflagg lansert. I over 50 år har Norsk Sjømannsforbund sammen med andre maritime organisasjoner nasjonalt og internasjonalt, etablert policy om arbeids- og lønnsvilkår for sjøfolk ansatt om bord i bekvemmelighetsflaggede skip. Havnearbeiderne og ITF-inspektørene er helt sentrale i kampen mot FOC-skip, da det oftest er de som bistår med tilbakeholdelse av skip som ikke er dekket av en ITF-godkjent avtale, eller når avtalen ikke følges. Det siste årene har havnearbeiderne vært under angrep, og sjøfolka beordres til å foreta lasting og lossing i havner istedenfor. Dette utgjør en sikkerhetsrisiko da mange sjøfolk ikke har den nødvendige kompetansen eller erfaringen, samt at det er undergraver havnearbeidernes rett til arbeid. En viktig del av FOC-kampanjen er havnearbeidernes rett til å laste og losse. Denne retten er avtalefestet i alle ITF-godkjente avtaler.

I dag er det flere og flere norske rederier som velger å flagge over til et EU-register istedenfor de tradisjonelle FOC-registrene. Dette medfører at de får de samme gunstige skattevilkår som i et FOC-register, samt muligheten til å ansette ikke-EU-sjøfolk på dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn europeiske, samtidig som det gir rederiene en større fleksibilitet ved at de unngår loven om arbeidstillatelse i Norge, som ble gjeninnført i 2010. I tillegg er det vanskeligere å foreta lovlig aksjon mot skip med EU-flagg grunnet EU-lovgivning. Det som er særlig utfordrende og

konkurransesvidende er når disse registrene tillater at sjøfolk ansettes på ILO-minimum, uavhengig om skipene opererer fast i norsk og/eller europeisk farvann.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- at kampen mot rederier med «substandard» skip fortsetter, slik at skip som opererer i internasjonal fart og som leilighetsvis ankommer norsk havn, er dekket av en ITF-godkjent avtale.
- at sjøfolk ikke pålegges eller utfører arbeid som er en del av havnearbeideres oppgaver
- at myndighetene skal foreta hyppige og grundige kontroller av bekvemmelighetsflaggede skip som anløper norsk havn.

Organisert arbeidsliv

Det organiserte arbeidslivet er helt sentralt i det som blir betegnet som «den norske modellen». Det må derfor lønne seg å være organisert, og et organisert arbeidsliv med sterke og seriøse parter, er et viktig fundament for den norske velferdsstaten.

Den «norske modellen» er bygget på et utstrakt samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene (trepartssamarbeidet). En forløper til dette samarbeidssystemet i Norge ble opprettet i 1935, da den første hovedavtalen ble inngått, som definerte arbeidstakernes og deres fagforeningenes rett til å delta i saker om lønns- og arbeidsvilkår. Hovedavtalen gir arbeidsgiver og arbeidstaker rettigheter og plikter, og er et kompromiss mellom partene, hvor arbeidsgiver har en styringsrett, mens arbeidstakere har medinnflytelse og stadfestet grunnleggende rettigheter.

Samarbeid mellom arbeidstakere er like viktig som det formaliserte samarbeidet mellom arbeidslivets parter. Fagbevegelsen styrke ligger i samhold og samarbeid mellom hver enkel arbeidstaker, grupperinger av arbeidstakere, fagforeninger og hovedorganisasjoner. Samhold og samarbeid med andre organisasjoner nasjonalt og internasjonalt, er grunnleggende for forbundets medlemmer og sjøfolka generelt.

Norsk Sjømannsforbund mener:

- norske myndigheter har et betydelig ansvar for å legge til rette for, og må bygge opp under det organiserte arbeidslivet - det må også være slik til sjøs.
- norske myndigheter har et ansvar for å sikre at sjøfolk uansett nasjonalitet, har trygge og gode arbeidsforhold ved operasjoner i norske farvann og på norsk sokkel.
- myndighetene må bruke det organiserte trepartssamarbeidet ved utforming av ny politikk på det maritime området. På denne måten sikrer man både en god forankring, samt at man bygger opp under et fremtidig godt organisert- og seriøst arbeidsliv.
- myndighetene må styrke og videreutvikle det norske trepartssamarbeidet.