

Det kongelige Nærings- og fiskeridepartement
Postboks 8090 Dep
0032 OSLO

Vår dato: 31.08.2022
Deres dato: 30.05.2022
Vår referanse: NM
Deres referanse: 22/4241-1

HØRINGSSVAR – FORSLAG OM NORSKE LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR PÅ SKIP I NORSKE FARVANN OG PÅ NORSK SOKKEL

1. INNLEDNING

Det vises til høringsbrev av 30. mai 2022 fra Nærings- og fiskeridepartementet om forslag til lov om norske lønns- og arbeidsvilkår på skip i norske farvann og på norsk sokkel. Frist for å inngi høringssvar er 31. august 2022.

Dette høringsbrev er inngitt på vegne av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). NHO har noen innspill av mer retts teknisk karakter. Når det gjelder næringspolitiske synspunkter, vises det til høringssvar fra våre landsforeninger Offshore Norge, NHO Reiseliv og NHO Sjøfart. NHO stiller seg bak disse høringsuttalelsene. NHO viser til at Offshore Norge særlig har løftet frem hvorvidt lovforslag er i overensstemmelse EØS-avtalen. NHO legger til grunn at det på denne bakgrunn foretas en fornyet og grundig vurdering av spørsmålet.

2. HVA ER EN "SEILAS" FOR SKIP I CRUISEVIRKSOMHET – FORSLAGET § 6

I forslaget § 6 er det oppstilt krav til norske lønns- og arbeidsvilkår for skip i cruisevirksomhet. I tredje ledd er det søkt å definere kravene når skipet kommer fra eller skal til utenlandsk havn. I et slikt tilfeller gjelder det bare krav til norske vilkår

"...dersom over halvparten av seilasen målt i tid skjer i norsk territorialfarvann."

Dersom denne tidsgrensen overskrides, gjelder kravene til norske vilkår fra skipet forlater første norske havn og til skipet anløper siste norske havn, jf. siste setning i forslaget.

Substantivet "seilas" har en sentral plass i bestemmelsen. Kravene til norske vilkår gjelder nemlig bare i de tilfeller halvparten av seilasen målt i tid skjer i norsk territorialfarvann. Termen seilas er imidlertid ikke foreslått legaldefinert i forslaget til lovtekst og det er heller ikke drøftet eller nevnt i høringsnotatet. Etter alminnelig språkbruk tyder ordet seilas på det å seile en enkelt gang.¹ Men hva er en enkelt gang i denne sammenheng? Et cruiseskip kan seile sammenhengene i lange perioder mellom nødvendig verkstedsopphold, hvor både mannskap og passasjerer byttes flere ganger. Skal man ta utgangspunkt i skipet, mannskapet eller passasjerene når man fastsette hva som er en seilas? Et naturlig utgangspunkt vil kanskje være mannskapet – det er jo mannskapet lovforslaget tar sikte på å sikre – men det er ikke gitt at

¹ Naob.no/ordbok/seilas (sist besøkt 23.08.2022).

mannskapet er en organisert helhet som har like skiftplaner. Hvem – eller hvilke deler av mannskapet – skal da seilasen beregnes på bakgrunn av? Dersom forslaget ikke spesifiserer nærmere hva som menes med seilas, blir det i realiteten gitt en regel som er umulig å håndheve.

Det er også grunn til å minne om at loven er foreslått sanksjonert gjennom overtredelsesgebyr (administrativ sanksjon) og straff, jf. forslaget § 14 og § 16. Sanksjoner i form av administrative vedtak eller alminnelig straff, krever hjemmel i lov, jf. Grunnloven § 113 og EMK artikkel 7. Klarhetskravet som utledes av disse bestemmelsene, innebærer at lovbestemmelsen må være tydelig og klar slik at det for borgerne er forutberegnelig når en sanksjon kan ilegges. Når substantivet "seilas" verken er legaldefinert eller nærmere drøftet i høringsnotatet, oppfyller ikke bestemmelsen kravet til klarhet.

3. HÅNDHEVELSE GJENNOM FAGFORENINGSKONTROLL – FORSLAGET § 11

I høringsnotatet drøftes håndhevelse av de foreslåtte reglene i kapittel 8. Høringsnotatet drøfter imidlertid ikke forslaget § 11, som gjelder fagforeningers adgang til å undersøke lønns- og arbeidsvilkår for skip som ligger i havn, slik at eventuelle funn kan rapporteres til tilsynsmyndigheten. At en sentral håndhevingsmekanisme overhodet ikke er drøftet i høringsnotatet er i seg selv spesielt. Etter NHOs oppfatning representerer forslaget en prinsipiell nyvinning innen håndhevelse av offentligrettslig regelverk, som det er nødvendig å ha en grundig vurdering av før det eventuelt iverksettes.

Etter forslaget har representanter fra fagforeninger som har inngått tariffavtaler for NOR-registrerte skip rett til adgang til å komme om bord i skip som ligger i havn og rett til å undersøke lønns- og arbeidsvilkår om bord. Disse fagforeningsrepresentantene skal ikke kontrollere etterlevelse av tariffavtalen, men om loven krav om "lønn, herunder overtidstillegg, skift- og turnustillegg og ulempetillegg" er oppfylt. Som nevnt er det etter NHOs oppfatning prinsipielt betenkelig at en fagforening skal drive tilsyn med offentligrettslig regelverk. Ingen sider av dette er drøftet. Til sammenligning er det Arbeidstilsynet som har tilsynskompetanse for allmenngjorte tariffavtaler, jf. allmenngjøringsloven § 11. Og formuleringen av hvilke lønns- og arbeidsvilkår som skal gjelde etter loven, synes å være inspirert av allmenngjøringsordningen. Det stilles etter dette spørsmål ved hvorfor man da velger et helt annet tilsynsregime etter den foreslåtte loven, og helt uten å begrunne eller drøfte dette nærmere.

Motsvarende oppstilles det en omfattende medvirkningsplikt for rederi, arbeidsgiver, skipsfører og andre om bord til å gi opplysninger til fagforeningsrepresentantene. Dertil sies det eksplisitt at fagforeningsrepresentantene skal gis tilgang til "arbeidsavtaler, oversikt over arbeidstiden og lønnslipper" for de som arbeider om bord. Dette reiser flere kompliserte problemstillinger.

Det ene er hvor omfattende denne fagforeningskontrollen skal være. De største cruiseskipene har gjerne 2000-4000 mannskaper. Alle disse har hver sin arbeidskontrakt, normalt minst en månedlig lønnslipp og skiftplaner eller arbeidsplaner. Dersom disse dokumentene skal gjennomgås – selv om vi tar utgangspunkt i at det er tale om stikkprøvekontroller – er det et omfattende materiale det er tale om å gjennomgå. I forslaget er det lagt opp til at kontrollen ikke skal være til "unødig hinder for fartøyets drift", er det opplagt at skipet må sette av en god del administrative ressurser bare å fremskaffe det materiale som loven pålegger.

Det andre er forholdet til personopplysningsloven/GDPR. Det er i høringsnotatet ikke drøftet hvorvidt en arbeidsgiver har adgang til å utlevere "arbeidsavtaler, oversikt over arbeidstiden og lønnslipper" til enkeltarbeidstakere til en representant for fagforeningen.

Etter NHOs oppfatning er både prinsipielle og praktiske hensyn som må utredes grundig før man eventuelt går videre med et forslag om fagforeningskontroll, jf. forslaget § 11.

Med vennlig hilsen



Nina Melsom

Næringslivets Hovedorganisasjon

Direktør Arbeidsliv og tariff