



Arbeids- og sosialdepartementet

Postboks 8090 Dep, 0032 Oslo

Oslo 1. nov 2021

Det norske maskinistforbund

Postboks 2000 Vika - N-0125 Oslo

Det norske maskinistforbunds innspill til Høring – NOU 2021:9 – Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering

Dnmf viser til Arbeids- og sosialdepartementet høringsbrev 24. juni 2021, hvor man ber om innspill til NOU 2021:9.

Dnmf er en fagforening tilsluttet hovedorganisasjonen Unio. Vi har medlemmer i offentlig og privat sektor, på sjø og land. Vi organiserer sertifikatpliktige stillinger som maskin- og elektroffiserer i hele den norske flåten og på alle områder i maritim næring.

Det norske maskinistforbund, Dnmf, vil takke for muligheten til å komme med innspill til høringen.

Vi stiller oss bak Unios høringssvar i det vesentlige.

I tillegg har vi følgende innspill til høringen:

Norge er en av verdens største skipsfartsnasjoner og de maritime næringene utgjør de største motorene i norsk økonomi. De er også tiltenkt denne rollen for fremtiden gjennom utvikling av dagens næringer i havrommet og nye næringer i havrommet. Norge har to sett med regelverk, skipsarbeidsloven (SAL) og skipssikkerhetsloven (SSL) med forskrifter basert på IMO og ILO sitt internasjonale regelverk for kompetanse, vakt og beredskap 24/7 for de som jobber på på sjøen og arbeidsmiljøloven (aml) for det øvrige norske arbeidslivet. Mange av problemstillingene er av samme art, men på grunn av sjøfartens særlige vilkår og utfordringer fordres ofte egne tilpasninger i SAL og SSL.

Det er derfor viktig at regjeringen også foretar nødvendig endringer i SAL og SSL som konsekvens av denne høringen og utvalgets arbeid. Det er etter vår oppfatning en forsømmelse og mangel i utvalgets arbeid og eventuelt mandat at SL og SSL ikke er omfattet av utvalgets innstilling og forutsetter at regjeringen følger opp tilsvarende for arbeidstakere omfattet av arbeidsmiljø og sikkerhetsregelverket til sjøs.



Nye organisasjonsformer

Hele det norske næringslivet skal nå gjennom konsekvensene av de grønne omstillingene.

Gjennomføring av regulering av norske lønns og arbeidsvilkår på norsk sokkel og i norske farvann haster og må gjennomføres i tråd med Stortingets vedtak, Holmefjordutvalgets enighet og regjeringsplattformen.

Vi ser i økende grad at arbeidstakerne organiseres i egne virksomheter i et konsern, som ikke har andre aktiva enn arbeidstakeren/sjøfolka. Denne organisasjonsformen utfordrer grunnleggende arbeidstakerrettigheter i SAL og SSL samt trepartssamarbeidet og tillitsvalgte og ansattes rettigheter etter Hovedavtalene og overenskomstene/tariffavtalen.

Selskapsretten utvikles og endres på en slik måte at den setter arbeidsretten inklusive skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven til side og muliggjør at arbeidsgivere organiserer seg bort fra grunnleggende arbeidstakerrettigheter og vern. Det er avgjørende at arbeidsrettsregelverket på sjø og land utvikler seg tilsvarende.

Dagens arbeids og næringsliv har en stor og hyppig omstillingstakt.

Næringene i havrommet er de mest innovative omstillingsdyktige og teknologiførende næringene i Norge. Det grønne skiftet driver frem et endret arbeidsliv, nye næringer og økende konkurranse. Dette innebærer at de gamle løsningene ikke nødvendigvis er tilpasset dagens og morgendagens næringer. Det er avgjørende for å lykkes at regelverket følger utviklingen og at arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet settes i fokus, at grunnleggende arbeidstakerrettigheter i tråd med intensjonene opprettholdes og utvikles, at tillitsvalgte og ansattes representasjon, rettigheter og trepartssamarbeid finner tilsvarende løsninger i det nye arbeidslivet.

Innenfor maritim næring ser vi at det etableres nye organisasjonsformer – når virksomheter omdannes ved hjelp av enten selskapsrettslige tilpasninger eller outsourcing i form av entrepriser, bruk av bemanningsbyråer, korte kontrakter, eller innleie samt av det offentlige innretning av anbud.

I maritim næring blir det nå stadig mer vanlig at virksomheter organiseres i konserner, der beslutninger om den overordnede driften tas i andre selskaper innenfor konsernet enn den som er part i arbeidsavtalene. Konsernets inntjening kan ligge i andre selskaper, og det selskapet der folk er ansatt kan sitte igjen uten andre verdier enn bare arbeidstakerne.

Det innebærer at det arbeidsvern, og det trepartssamarbeid som man tar for gitt i norsk arbeidsliv står på spill. Dnmf mener at nye regler i både maritim og landbasert lovgivning må tilpasset den nye utviklingen.

I maritim næring er man allerede i dag over i denne type organisering. Flere aktører har blant annet sine egne bemanningsselskaper.

Det norske maskinistforbund

Rosenkrantz gate 15
Postboks 2000 Vik
0125 OSLO, Norway

NO 970 167 935

Telefon: + 47 24 14 83 70
Telefaks: + 47 24 14 83 80

E-mail: post@dnmf.no
Web: www.dnmf.no

Bank: DNB ASA
Kontonr.: 8380.08.69946

INAB: NO33 8380 0869 946
SWIFT: DNBANOKKXXX



Denne oppsplittingen på arbeidsgiversiden er en del av dette bildet, hvor man bare har formelle arbeidsgivere som bare har én type ansatte – hvor et konsern reelt bestemmer over arbeidstakere, men der medbestemmelse og beskyttelse av lønnskrav bare har virkning i det selskapet man er ansatt i.

Hvis man da ikke har noen rettigheter verken som medbestemmelse eller materielle rettigheter på lønn osv. annet enn overfor det lille arbeidsgiverselskapet som man er ansatt i, så stiller man ofte svakt på arbeidstakersiden.

Da har selskapsretten vunnet over de beskyttelsesregler som skal ligge i arbeidsmiljøloven, skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven.

Dette er noe vi er bekymret for i fremtiden, og vi er klar over at næringene på landsiden ikke har erfart dette for fullt ennå.

Et konkret eksempel på dette:

Vi får ikke nok informasjon til å kunne etterprøve de fire kriterier i lønnsdannelsen (bedriftens økonomi, bedriftens produktivitet, bedriftens fremtidsutsikter og bedriftens konkurranseevne) fordi man er organisert i konsern med ansatte i selskaper uten inntjening og uten innflytelse på beslutninger som fattes i konsernet.

Og ytterste konsekvens så har vi ikke medbestemmelse lenger ved slik organisering.

Næringene i havrommet skal være fremtidens økonomiske motorer i Norge, og her skal nye arbeidsplasser skapes.

De skal sørge for store inntekter til nasjonen i fremtiden. Da er det avgjørende at arbeidstakernes posisjon ikke svekkes i fremtiden.

Vi ber om at det gjennomføres endringer i skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven tilsvarende og tilpasset de utvalget foreslår i arbeidsmiljøloven.



Krav om endringer i skipsarbeidsloven tilsvarende de utvalget foreslår i arbeidsmiljøloven

Hovedkonklusjonen i utredningen er å styrke faste ansettelsesforhold. Dnmf er også enige i utvalgets konklusjoner og mener spesielt at endringer også skal gjelde i skipsarbeidsloven.

Tilsvarende og tilpassede endringer må også gjøres i skipsarbeidsloven

Mandatet er åpent når det gjelder dette, og det er uheldig at utvalget ikke har foreslått endringer i maritim lovgivning. Vi må sørge for at ikke maritim sektor blir liggende etter. Et tilpasset arbeidervern må også på plass for arbeidstakere til sjøs. Det må tilpasses det maritime tjuefiretimerssamfunnet.

Våre forslag

Delt arbeidsgiveransvar

Arbeidsgiveransvaret er i utgangspunktet delt mellom det foretak som har undertegnet arbeidsavtalen og rederiet, når dette ikke er ett og samme foretak. Regler om dette finnes i skipsarbeidsloven (SAL) § 2-4, som sikrer at rederiet er forpliktet overfor den ansatte i tilfelle mislighold av lønn og en del andre ytelser. Imidlertid kan det også være andre oppdelinger av arbeidsgiverrollen om bord i skip som tilsvarende det man finner på land. Innleie av arbeidskraft er vanlig om bord på skip og ikke begrenset av lov. Det oppstår derfor lett tette bånd mellom de ansatte og personal i andre selskaper enn det bemanningsforetak som har skrevet under på arbeidsavtalene. Den lovfestingen av den domstolskapte adgangen til å skjære gjennom overfor reell arbeidsgiver som foreslås som tillegg til arbeidsmiljøloven (AML) § 1-8 andre ledd nytt siste punktum, kan føyes til også i SAL, det foreslås plassert i SAL § 2-1 nytt annet pkt.

Annet passende arbeid som saklighetskriterium ved oppsigelser

Plikten til å tilby annet passende arbeid i AML § 15-7 foreslår flertallet å utvide til også å gjelde andre foretak i samme konsern. Her er det i dag helt parallell lovgivning i SAL § 5-6. Regelen om utvidelse til konsern foreslår vi tilføyet til SAL § 5-6.

Fortrinnsrett etter oppsigelse

Det samme gjelder utvidelsen til foretak i samme konsern av fortrinnsretten til ny ansettelse, AML § 14-2. Fortrinnsretten til stilling i samme foretak finnes i dag i SAL § 3-6. Endringen gjøres tilsvarende i samme bestemmelse.

Det norske maskinistforbund

Rosenkrantz gate 15
Postboks 2000 Vika
0125 OSLO, Norway

NO 970 167 935

Telefon: + 47 24 14 83 70
Telefaks: + 47 24 14 83 80

E-mail: post@dnmf.no
Web: www.dnmf.no

Bank: DNB ASA
Kontonr.: 8380.08.69946

INAB: NO33 8380 0869 946
SWIFT: DNBANOKKXXX



Midlertidig ansettelse

SAL har regler om midlertidig ansettelse i SAL § 3-4. Det finnes ikke noe unntak fra forbudet som tilsvarer AML § 14-9 (2) bokstav f. Det er derfor ikke behov for å oppheve noen bestemmelse i SAL for å oppnå den effekten som flertallet går inn for.

Innleie og entreprise

SAL mangler lovregulering av innleie. Det er derfor ikke mulig å definere omfanget av lovlig entreprise ved å endre en definisjon i SAL. Forslaget fra flertallet om endring i AML på dette punkt vil imidlertid gi en rettesnor for å kunne trekke tilsvarende begrensninger av entreprise også i områder som reguleres av SAL. Dette vil særlig gjelde «On site» entrepriser om bord i skip, som under normale omstendigheter vil ha sterke fellestrekk som innleie. Regelen som foreslås om lovfesting av den domstolskapte gjennomskjæringsregelen (se over) vil kunne avhjelpe mangelen på lovregulering av innleie i SAL, særlig når de innleide eller de ansatte hos entreprenøren over tid har arbeidsoppgaver over tid som er i kjerneområdet av driften av fartøyet.

Regler om arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid.

Skipssikkerhetsloven § 28 stiller krav til verneombud om bord på skip. Disse vil etter sin natur dekke vernebehovet til alle om bord, uavhengig av ansettelsesforhold. Det er imidlertid gunstig om dette blir styrket ved en presisering av ordlyden i skipssikkerhetsloven § 28. Forslaget til ny ordlyd i AML § 6-2 første ledd nytt siste punktum kan benyttes også i skipssikkerhetsloven.

Regler om informasjon og drøfting i konsernforhold

Flertallets forslag på dette punkt vil supplere de tariffestede reglene om informasjon og drøfting som man finner i hovedavtalene i maritim sektor. I dag er rettighetene begrenset, slik at de ikke gjelder i konsernforhold. Dnmf foreslår at det tas inn bestemmelser i SAL som sikrer slik rett i konsernforhold. Ordlyden på side 24 kan benyttes, men uten at det gjøres begrensning for anvendelsesområdet på bakgrunn av antall ansatte. Ordlyden i det foreslåtte ledd (3) gjør at slik begrensning kan gjøres i tariffavtale.

Omgåelsesnorm

Det er de samme hensyn som gjør seg gjeldende ved omgåelser av Sal som omgåelser av AML. Den samme ordlyden som flertallet foreslår nederst på side 29 kan benyttes som et nytt tredje ledd i SAL § 1-3, tittelen til § 1-3 kan utvides til Ufravikelighet og norm mot omgåelser.

Nye regler i når arbeidsgiver fisjonerer

Dnmf og andre arbeidstakerorganisasjoner står overfor en stor utfordring når det gjelder å opprettholde det vernet som lovgivning og tariffavtaler skal gi, når en arbeidsgiver velger å splitte opp sin virksomhet i flere. For aksjeselskaper kalles dette å fisjonere. Prosessen er selskapsrettslig ganske enkel. Aksjeselskapets styre vedtar at det på en viss dato registreres et nytt aksjeselskap, som enten har samme aksjonærer som det opprinnelige, da har det oppstått et søsterselskap. Alternativt eies alle aksjene av det opprinnelige selskapet, da har det oppstått et datterselskap.

Oppsplittingen skal før avgjørelsen fattes drøftes med de tillitsvalgte. Dette er lovfestet i arbeidsmiljøloven (forkortes AML) kap. 8 og i Skipsarbeidsloven (SAL) dersom det opprinnelige foretaket har mer enn 50 ansatte. Plikten er utvidet i hovedavtalene (de avtalene som er felles for flere tariffområder som foreligger mellom en fagforening og en hovedorganisasjon, og som særlig har bestemmelser om medbestemmelsen, men ofte også om permittering av de ansatte). F. eks. hovedavtalen med NHO Sjøfart kap. IX, se § 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold. Der gjelder det ingen nedre grense på antall ansatte. Og drøftingsplikten gjelder både selskapsmessige endringer som fisjon, og salg av virksomheten, dvs. salg av aksjene, som ikke er noen selskapsmessig omorganisering.

Men når denne drøftingen er foretatt, gir ikke dagens lovgivning noe vern i konsernforhold. Overføringen av de ansatte skjer automatisk i kraft av reglene om virksomhetsoverdragelse, de ansatte kan ikke velge å bli igjen hos sin tidligere arbeidsgiver dersom de er omfattet av overføringen. Overføringen skjer gjerne til et mer spesialisert foretak, våre medlemmer blir gjerne overført til et foretak som har mindre omfattende oppgaver og kanskje et svakere økonomisk fundament enn det opprinnelige.

Nou-en inneholder forslag om at de tillitsvalgte skal få utvidet rett til drøfting i konsernforhold. Utvalget foreslår bare endringer i AML. Vi foreslår endringer også i SAL, slik at den utvidede drøftingsplikten også vil gjelde i maritime forhold.

Men Dnmf anser at vi i tillegg trenger materielle rettigheter for den enkelte ansatte i konsernforhold, i en overgangsperiode. Krav på lønn og pensjonsinnbetalinger (til forsikringsselskap som forvalter pensjonsordningen) som misligholdes av det nye arbeidsgiverforetaket bør kunne kreves dekket av det foretaket som var arbeidsgiver før endringen, i en overgangsperiode, som settes til 12 måneder etter overgangen. Bare på den måten kan de ansatte sikres en trygg overgang. Ordningen kan begrenses til fisjoner, det er særlig ved slik oppsplitting at det økonomiske fundamentet for lønns- og pensjonskostnadene kan smuldre opp.



Vi har allerede et tilsvarende lovfestet delt arbeidsgiveransvar i SAL § 2-4:

§ 2-4. Rederiets alminnelige plikter og ansvar mv.

(1) Er arbeidsgiveren en annen enn rederiet, har rederiet plikt til å påse at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet.

(2) Rederiet skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven blir overholdt der det er særskilt fastsatt.

(3) Rederiet er solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet har etter bestemmelsene i lovens kapittel 4 eller i forskrifter gitt i medhold av dette kapitlet.

(4) Den som på vegne av rederiet mottar opplysninger om arbeidsgivers forhold i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker som har sitt arbeid på skipet.

(5) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen

Et tilsvarende tidsbegrenset ansvar for nye enheter innenfor samme konsern som har en bestemmende rolle overfor arbeidsgivers styring av arbeidet, eller som har en inntjening som bidrar til lønnsutbetalinger til de ansatte, kan oppstilles på tilsvarende måte som rederiansvaret i SAL § 2-4. Tidsbegrensningen kan settes til ett år etter at den nye enheten er satt i drift.

Det er de samme hensyn som gjør seg gjeldende ved fisjoner i virkeområdet for AML som for SAL. Det kan innføres slik ny lovbestemmelse i SAL, som lett kan overføres til AML:

§ X-X. Alminnelige plikter og ansvar ved oppsplitting av selskaper mv.

(1) Etter oppsplitting av arbeidsgivers konsern, har ny enhet som tilhører samme konsern plikt til å påse at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker, med mindre ny enhet ikke har noen betydning for arbeidstakernes arbeidsvilkår og heller ikke har betydning for inntjeningen i organisasjonen som trykker arbeidstakernes lønnskrav.

(2) Ny enhet er på samme vilkår som i (1) solidarisk ansvarlig med arbeidsgiveren for utbetaling av lønn, feriepenger og de økonomiske krav arbeidstaker har mot arbeidsgiver etter bestemmelsene i lovens kapittel 4 eller i forskrifter gitt i medhold av dette kapitlet.

(3) Lovens bestemmelser om medbestemmelse for de ansattes representanter gjelder også overfor ny enhet på samme vilkår som i (1).

(4) Bestemmelsene i (1), (2) og (3) gjelder i ett år etter at ny enhet er satt i drift.



(5) Den som på vegne av ny enhet mottar opplysninger om arbeidsgivers forhold i medhold av bestemmelsen her, har taushetsplikt. Opplysningene kan bare benyttes til å sikre eller undersøke at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven eller i arbeidsavtalen blir overholdt overfor arbeidstaker.

(6) Departementet kan gi utfyllende forskrifter til bestemmelsen.

Vennlig hilsen,

Hege-Merethe Bengtsson
Administrerende direktør
Det norske maskinistforbund

Bjørn Thorvaldsen
Samfunnskontakt og Politisk rådgiver
Det norske maskinistforbund