



Innst. O. nr. 34

(2006-2007)

Innstilling til Odelstinget fra næringskomiteen

Ot.prp. nr. 85 (2005-2006)

Innstilling fra næringskomiteen om lov om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18

Til Odelstinget

1. SAMMENDRAG

1.1 Hovedinnhold i proposisjonen

I proposisjonen fremmer Nærings- og handelsdepartementet forslag til endringer i sjømannsloven av 30. mai 1975 nr. 18. Det fremmes forslag til nye bestemmelser om:

1. Forbud mot diskriminering av arbeidstakere på norske skip
2. Informasjon og konsultasjon i arbeidslivet

Lovforslaget bidrar til å gjennomføre henholdsvis direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser for likehandling i arbeidslivet og direktiv 2002/14 om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne. Direktiv 2000/78 er ikke hjemlet i EØS-avtalen, men EU har merket ikke-diskrimineringspakken som EØS-relevant. Det er ikke truffet noen EØS/EFTA-beslutning om pakken. Arbeids- og administrasjonsdepartementet (Bondevik II) foreslo at ikke-diskrimineringspakken skulle gjennomføres i norsk rett. Direktivet finnes ikke i norsk oversettelse, men er tilgjengelig på dansk. Når det henvises til eller refereres til direktivet er det tatt utgangspunkt i den danske språkversjonen. Diskriminering på grunn av politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon omfattes ikke av direktivets diskrimineringsforbud, men er likevel tatt med i lovforslaget da dette bekrefter at Norge oppfyller forpliktelsene etter ILO-konvensjon 111.

For begge lovforslag er de tilsvarende bestemmelsene i arbeidsmiljøloven tidligere behandlet av Stortinget. Dokumentene til denne behandlingen er relevante for de bestemmelser som nå foreslås i sjømannsloven, og mer utfyllende drøftinger av enkelte bestemmelser er å finne der - jf. Ot.prp. nr. 104 (2002-2003) og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005). I nærværende odelstingsproposisjon er det lagt vekt på å drøfte de særlige forhold som gjør seg gjeldende for skipsfart, herunder å begrunne løsninger som avviker fra arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Sjøfartsdirektoratet sendte forslaget til endringer i sjømannsloven på høring 3. juni 2005 med høringsfrist 1. september 2005. Det er mottatt tilbakemelding fra 13 av høringsinstansene. Blant disse hadde syv kommentarer om substansielle eller redaksjonelle forhold.

Departementet foreslår å ta inn to nye kapitler i sjømannsloven som skal omhandle henholdsvis likebehandling i arbeidslivet og forby diskriminering, og informasjon og konsultasjon med virksomhetens tilknyttede. Formålet er å fremme likebehandling i arbeidslivet, og forbudet mot diskriminering omfatter alle sider ved arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør. Forbudet vil således også få anvendelse på det løpende arbeidsforhold, herunder forfremmelse og fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår.

Sjømannsloven har ikke i dag bestemmelser som gir et eksplisitt forbud mot diskriminering i arbeidslivet.

Direktivet har et videre anvendelsesområde enn sjømannsloven tradisjonelt har hatt. Personer som foreslås vernet er derfor, i tillegg til sjømenn, selvstendig næringsdrivende i den grad disse opplever forskjellsbehandling i forhold til andre aktører på arbeidsplassen. Også innleide arbeidstakere er foreslått beskyttet av forbudet mot forskjellsbehandling. Dermed den utenlandske arbeidsgiveren er hjemmehø-

rende i en EØS-stat vil lovgivningen som gjennomfører direktivet i vedkommende stat få anvendelse.

Departementet foreslår ellers at forbudet mot diskriminering også gjøres gjeldende for sjømenn fra tredjeland, og sjømenn på skip i norsk internasjonalt skipsregister (NIS). Stortingets forutsetning for opprettholdelsen av NIS var å kunne ansette sjøfolk på hjemlandets vilkår. Denne forutsetningen vil kunne videreføres for denne gruppen sjøfolk selv om det innføres et generelt prinsipp om likebehandling. Forbudet mot diskriminering foreslås dessuten å gjelde for deltidsansatte og midlertidig ansatte.

Forslag til § 33 er en generell bestemmelse som inneholder et forbud mot direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder. For kjønn er det presisert i tredje ledd i bestemmelsen at likestillingsloven får anvendelse. Loven får ikke anvendelse på forskjeller som oppstår mellom arbeidstakere på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon når det gjelder tariffavtalte lønns- og arbeidsvilkår.

Unntakene fra forbudet mot forskjellsbehandling er samlet i § 33 B. Det foreslås å gi adgang til å forskjellsbehandle der dette er avgjørende for utførelsen av arbeidet. Det stilles her et grunnleggende krav om saklighet og forholdsmessighet. Det vil også være en viss adgang til å forskjellsbehandle på grunn av alder der dette har et saklig formål.

Lovforslaget inneholder videre en plikt for arbeidsgiver til å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med varig redusert arbeidsevne med mindre tiltakene innebærer en uforholdsmessig stor byrde. Det ligger likevel som en forutsetning at kravet om helseerklæring utstedt av godkjent sjømannslege skal følges.

Lovforslaget gir adgang til positiv særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling, men det forutsettes at særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

Det foreslås videre bestemmelser om opplysningsplikt overfor arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med forbudet mot forskjellsbehandling, samt bestemmelser om delt bevisbyrde i tvister knyttet til dette kapittel.

For å sikre at sjømenn som fremmer klage for brudd på forbudet mot forskjellsbehandling ikke utsettes for gjengjeldelse, er det foreslått et uttrykkelig forbud mot gjengjeldelse.

Når det gjelder virkningene av ulovlig forskjellsbehandling er det lagt til grunn at den som er blitt forskjellsbehandlet eller utsatt for gjengjeldelse kan kreve oppreisning på objektivt grunnlag og erstatning for økonomisk tap etter de alminnelige erstatningsregler. Videre sier forslaget at bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv.

som er i strid med bestemmelsene i kapitlet, er ugyldige.

I motsetning til i arbeidsmiljøloven, er det ikke oppnevnt en egen nemnd for behandling av diskrimineringssaker etter sjømannsloven. Det er derfor ikke behov for å lovfeste en rett til å bringe interesseorganisasjoner inn i forvaltningssaker etter dette kapittel. Departementet foreslår et eget kapittel i sjømannsloven om informasjon og drøfting mellom arbeidsgivere og arbeidstakernes representanter.

Departementet foreslår at reglene om informasjon og konsultasjon gjelder for rederier som sysselsetter minst 50 ansatte. Unntaksadgangen i direktiv 2002/14 foreslås benyttet slik at reglene kun gis anvendelse på skip registrert i norsk ordinært skipsregister, når disse er passasjerskip eller i fart på innsjøer eller elver.

1.2 Oversikt over EU-direktivenes bestemmelser

1.2.1 *EU-direktiv 2000/78/EF om forbud mot diskriminering i arbeidslivet*

Vernet mot diskriminering omfatter alle personer og gjelder så vel i privat som offentlig sektor. Direktivet gjelder innenfor det som i EU regnes som arbeidslivsområdet. Dette er et vidt begrep som ikke bare dekker forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker slik det er definert i norsk arbeidsrettslovgivning, men også andre områder med tilknytning til arbeidet. I tillegg til å gjelde hele arbeidsforholdets forløp, gjelder direktivet også for:

- vilkår for å etablere seg som selvstendig næringsdrivende og utøve slik virksomhet
- vilkår for å utøve næringsvirksomhet/praktisere et bestemt yrke mv.
- vilkår for yrkesutdanning
- vilkår for omskolering
- vilkår for medlemskap i bl.a. arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjoner.

Direktivet er et såkalt minimumsdirektiv. Dette innebærer at medlemsstatene står fritt til å fastsette regler som gir et sterkere vern for arbeidstakerne enn direktivets minstekrav. Det er opp til statene å velge sanksjoner for overtredelse av de nasjonale bestemmelser som er vedtatt til gjennomføring av direktivet. Direktivet stiller imidlertid krav om at sanksjonene som velges skal være effektive og avskrekkende, og stå i et rimelig forhold til overtredelsen.

1.2.2 *EU-direktiv 2002/14 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon og konsultasjon med arbeidstakere*

Direktivets regler danner en generell ramme for informasjon og konsultasjon mellom arbeidsgivere og arbeidstakernes representanter. Staten har plikt til

å fastsette prinsipper, definisjoner og vilkår for informasjon og konsultasjon. Arbeidstakerne utøver retten til informasjon og konsultasjon gjennom sine representanter.

Direktivet fastslår at arbeidstakerne gjennom deres representanter skal informeres og konsulteres om

- den seneste og forventede økonomiske utviklingen i virksomheten,
- bemanningssituasjonen i virksomheten og den sannsynlige utviklingen av denne, samt
- beslutninger som kan føre til vesentlige endringer av ansettelsesforholdene eller den måte arbeidet er organisert på.

Rammene for gjennomføring fastlegges i det enkelte land på bakgrunn av gjeldende praksis med videre. Etter direktivet er det adgang til å fastsette andre bestemmelser for havgående skip, dvs. alle skip med unntak av de som utelukkende går på elver og innsjøer. Dette innebærer at direktivet i hovedsak er rettet mot virksomheter på land og at det i praksis for tilnærmet all skipsfart er mulig å fravike direktivets bestemmelser. Det skal fastsettes administrative eller rettslige prosedyrer i tilfelle direktivets bestemmelser ikke overholdes.

1.3 Nærmere om forbud mot diskriminering

Forbudet i høringsforslaget retter seg mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemning eller alder. Forbudet rammer både direkte og indirekte diskriminering. Det er ikke mottatt høringsuttalelser med generelle bemerkninger til at det innføres bestemmelser om diskriminering på norske skip.

Forslaget til ny § 33 A slår fast at forbudet mot forskjellsbehandling omfatter alle sider ved arbeidsforholdet, fra utlysning av stilling til opphør. For å gjennomføre rammedirektivet er det nødvendig å innføre et forbud mot diskriminering også ved lønnsfastsettelse. Forbudet gjelder tilsvarende ved valg av selvstendig næringsdrivende, ved innleie av arbeidskraft og ved innmelding og deltakelse i arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon. Bestemmelsene får anvendelse i samme utstrekning som sjømannsloven, det vil si at den gjelder alle som har sitt arbeid på norsk skip og som ikke bare arbeider mens skipet ligger i havn.

Det er ikke foreslått at bestemmelsene om forbud mot diskriminering skal kunne fravikes for skip i norsk internasjonalt skipsregister (NIS). Lønns- og arbeidsvilkår for tjeneste på skip i NIS fastsettes i tariffavtaler som tar utgangspunkt i lønnsnivået i sjømannens hjemland. Innenfor samme tariffområde på det enkelte skip skal imidlertid alle ha like vilkår.

Sjøfartsdirektoratet vurderer denne praksis som saklig begrunnet og i tråd med direktivets intensjoner.

Det er departementets vurdering at en gjennomføring av direktivet ikke tillater at personelt virkeområde begrenses slik som Norges Rederiforbund foreslår i sin høringsuttalelse. I den grad det er behov for tilpasning er det departementets oppfatning at dette kan gjøres gjennom en saklig begrunnet ulik behandling. Departementet deler ikke Rederiforbundets oppfatning om at direktivet ikke omfatter 3. lands borgere som er ansatt på et norsk skip.

Forutsetningene som Stortinget la til grunn for opprettelsen av NIS-registeret var at man skulle kunne ansette sjøfolk på hjemlandets vilkår. Denne forutsetningen vil kunne videreføres med de foreslåtte endringer i sjømannsloven. I lovforslaget foreslås derfor at de nye bestemmelsene også skal gjelde for ansatte på NIS-skip og personer som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip.

I de vedtatte bestemmelsene i ny arbeidsmiljølov er det innført et forbud mot diskriminering av arbeidstaker utelukkende av den grunn at vedkommente arbeider deltid eller er midlertidig ansatt. Da midlertidig ansettelse er den vanlige hyreform på skip, foreslås derfor en slik generell ikke-diskrimineringsklausul også inntatt i sjømannsloven.

Lovforslagets adgang til å gjøre fravik avviker fra den tilsvarende unntaksbestemmelsen slik den er vedtatt i den nye arbeidsmiljøloven. I forhold til sjømenn har man valgt å presisere at kravet om helseerklæring videreføres. Dette vil i praksis innebære at funksjonshemning blir vanskeligere å forene med tjeneste på skip.

Sjømannslovens § 19 nr. 1 sjettede ledd forstås slik at en sjømann er vernet mot oppsigelse på grunn av alder før fylte 62 år. Det forhold at man oppnår rett til sjømannspensjon ved 60 år og derfor er økonomisk uavhengig taler for at grensen på 62 år ikke er i strid med direktivet. Forskjellsbehandling på grunn av alder før fylte 62 år vil derimot være et brudd på direktivets diskrimineringsforbud.

Ved ansettelse på skip i norsk internasjonalt skipsregister er det utbredt at sjøfolkene er ansatt av en bemanningsagent i sitt hjemland. I den grad et norsk rederi etterspør arbeidskraft hos en bemanningsagent etter kriterier som er i strid med diskrimineringsforbudene, vil dette rammes av forslaget. Det forventes imidlertid ikke at rederiet skal ha noen handlingsplikt i forhold til å sikre at bemanningsagenter ved valg av arbeidskraft følger prinsippene i de nye bestemmelsene.

1.4 Nærmere om informasjon og drøfting

Det ble i høringsforslaget foreslått at reglene i sjømannsloven skal gjelde for rederier som jevnlig

sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Plikten til informasjon og drøfting skal pålegges større virksomheter. Dette er i tråd med direktivets fortale der det understrekes viktigheten av blant annet å ikke pålegge administrative, finansielle og rettslige byrder som vil hemme opprettelsen og utviklingen av små og mellomstore virksomheter.

Slik høringsforslaget med adgangen til fravik var utformet vil det få anvendelse for skipsfart på elver og innsjøer drevet av rederier som jevnlig sysselsetter minst 50 sjømenn, og for alle havgående skip i innenriks fart, dersom det ikke gjøres fravik i tariffavtale. Dette vil da blant annet omfatte de fleste større rederier som driver passasjertrafikk på kysten.

Norges Rederiforbund anbefaler i sin høringsuttalelse at det fremgår av lovteksten at unntaket omfatter alle skip i norsk internasjonalt skipsregister, NOR-skip i utenriksfart og offshore service-fartøyer og bøyelastere.

Fiskebåtredernes Forbund påpeker innledningsvis i sitt høringssvar at de fleste norske fiskebåtrederer vil falle utenfor bestemmelsene som følge av at de ansetter færre enn 50 arbeidstakere. Det påpekes også at det er inngått hovedavtale med LO/Norsk sjømannsforbund som har bestemmelser om drøfting/informasjon. Forbundet uttrykker videre usikkerhet med hensyn til om havfiskefartøyene omfattes av begrepet innenriks fart. Det påpekes også at man ser en viss dreining i retning av at fiskere ansettes av bemanningsagenter. Med bakgrunn i ovenstående og det forhold at fiskebåtrederier i det vesentlige er små og mellomstore bedrifter, ber forbundet om at havfiskefartøy unntas fra bestemmelsene.

Fraktefartøyenes Rederiforening kommenterer at de har et fåtall rederier som jevnlig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere. De kommenterer samtidig at de forstår at bestemmelsen primært skal gjelde rederier som driver passasjertrafikk. De finner det da som en forskjellsbehandling at deres rederier omfattes og de protesterer mot at bestemmelsene gjøres gjeldende for deres skip.

Plikten til informasjon og drøfting inntreer når virksomheten regelmessig sysselsetter mer enn 50 arbeidstakere. Midlertidig ansatte skal også regnes med. I tillegg er virkeområdet for bestemmelsene knyttet opp mot fartsområde og kategori av fartøy. Av retts tekniske hensyn er det viktig at bestemmelsen har et klart anvendelsesområde. På bakgrunn av de høringsuttalelser som er mottatt fra Fiskebåtredernes Forbund og Fraktefartøyenes Rederiforening foreslår derfor departementet å begrense bestemmelsenes anvendelse for havgående skip til passasjerskip i norsk ordinært skipsregister. Rederier med fartøy i denne kategori vil i all hovedsak være omfattet av hovedavtaler som har bestemmelser om informasjon og drøfting. I tråd med direktivet vil også bestemmelse-

ne komme til anvendelse på skip i fart på innsjøer og elver. Loven åpner videre for at bestemmelsene om drøfting og informasjon kan fravikes gjennom tariffavtale. For så vidt gjelder eksisterende tariffavtaler må det legges til grunn at de nye bestemmelsene i sjømannsloven, ved eventuell motstrid, skal stå tilbake for de avtalte løsninger.

1.5 Administrative og økonomiske konsekvenser

1.5.1 Forbud mot diskriminering

Selv om bare en mindre del av ledigheten på arbeidsmarkedet blant personer som tilhører beskyttede grupper kan tilbakeføres til diskriminering, vil forebygging av diskriminering ha stor økonomisk nytteeffekt for den enkelte og dermed også være samfunnsøkonomisk lønnsomt.

Det foreslås ikke oppretting av nye håndhevingsorganer eller lignende. Det antas derfor at det offentlige i liten grad vil påføres ekstra kostnader ut over et mulig økt press på domstolsapparatet.

Siden sjømannsloven ikke har bestemmelser som retter seg direkte mot diskriminering, innebærer lovforslaget i sin helhet nye krav. Styringsretten ved ansettelse vil bli noe begrenset.

Implementeringen innebærer dessuten en ytterligere utvidelse av den beskyttede personkrets etter som også selvstendig næringsdrivende gis beskyttelse.

Forslaget vil i noen grad kunne medføre økte kostnader for arbeidsgivere som har en ansettelsespolitikk hvor det uten saklig grunn tas hensyn til søkeres alder.

Innføringen av et prinsipp om erstatning for ikke-økonomiske forhold (oppreisning) uten hensyn til rederiets skyld, vil medføre utgifter for bedrifter som bryter diskrimineringsforbudet.

1.5.2 Informasjon og drøfting

Ved å gjøre bestemmelsene gjeldende kun for passasjerskip i norsk ordinært skipsregister omfattes de rederier som i stor utstrekning har regulert informasjon og drøfting i avtaleverket. Det vil også være mulig å fravike bestemmelsen gjennom tariffavtaler. I praksis gir dette nødvendig fleksibilitet til å sikre at bestemmelser om informasjon og drøfting kan tilpasses de eksisterende ordninger. Det antas derfor at bestemmelsen ikke vil ha nevneverdige administrative eller økonomiske konsekvenser.

2. KOMITEENS MERKNADER

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Gunvor Eldegard, Sigrun Eng, Steinar Gullvåg, Sigvald Oppebøen Hansen og Arne L. Haugen, fra

Fremskrittspartiet, Hans Frode Kieland Asmyhr, Kåre Fostervold og Øyvind Korsberg, fra Høyre, Torbjørn Hansen og Elisabeth Røbekk Nørve, fra Sosialistisk Venstreparti, Aud Herbjørg Kvalvik, fra Kristelig Folkeparti, Ingebrigt S. Sørfonn, fra Senterpartiet, lederen Lars Peder Brekk, og fra Venstre, Leif Helge Kongshaug, viser til at de endringer som Regjeringen har foreslått i sjømannsloven er direktiv knyttet til EØS-avtalen og direktiv som ikke er knyttet til EØS-avtalen, men som er gjennomført i norsk rett gjennom endring av arbeidsmiljøloven og etter forslag fra Arbeids- og sosialdepartementet. Endringene som gjelder forbud mot diskriminering av arbeidstakere på norske skip og om informasjon og konsultasjon i arbeidslivet er tidligere innført i arbeidsmiljøloven, og endringene i sjømannsloven er en oppfølging av de endringene som er gjort i dette lovverket. Komiteen har merket seg at endringene i hovedsak gjelder forbud mot diskriminering i arbeidslivet på grunn av religion eller livssyn, funksjonshemming, alder eller seksuell orientering og mener at det er viktig at disse endringer blir tatt inn i de lover som gjelder på arbeidslivsområdet. Komiteen har for øvrig merket seg at det er stor enighet blant høringsinstansene om de endringer som er foreslått og har ingen ytterligere merknader.

3. KOMITEENS TILRÅDING

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Odelstinget til å gjøre følgende

vedtak til lov

om endringer i sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18

I

I sjømannslov 30. mai 1975 nr. 18 gjøres følgende endringer:

§ 1 annet ledd skal lyde:

For personer som verken er bosatt i Norge eller er norske statsborgere og som er ansatt av utenlandsk arbeidsgiver for å betjene passasjerer på turistskip gjelder bare bestemmelsene i § 4, § 18 nr. 1 første og annet ledd; dog unntatt retten til omplassering i annet ledd, § 18 nr. 3 samt §§ 26 og 27, *kapittel II A og kapittel II B*, §§ 39, 40, 43, 45, 48 og 49. Statsborgere i land som omfattes av EØS-avtalen skal regnes likt med norske statsborgere.

§ 27 A oppheves.

Kapittel II nr. 4 med kapitteloverskrift oppheves.

Kapittel II A skal lyde:

Kapittel II A Forbud mot diskriminering

§ 33 Forbud mot diskriminering

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.

Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering. Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.

Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.

§ 33 A Hva kapitlet omfatter

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:

- utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,*
- opplæring og annen kompetanseutvikling,*
- lønns- og arbeidsvilkår,*
- opphør.*

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for rederiets valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide sjømenn.

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.

Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

§ 33 B Unntak fra forbudet mot diskriminering

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om rekkevidden av unntaket fra forbudet mot aldersdiskriminering i andre ledd.

§ 33 C Innhenting av opplysninger ved ansettelse

Rederiet må ikke i utlysning etter nye sjømenn eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske, religiøse eller kulturelle spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Rederiet må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.

§ 33 D Særlig om tilrettelegging for sjømenn med funksjonshemning

Rederiet skal så langt det er mulig iverksette nødvendige tiltak for at sjømann med funksjonshemning skal kunne få eller beholde arbeid, utføre og ha fremgang i arbeidet og ha tilgang til opplæring og annen kompetanseutvikling. Dette gjelder ikke dersom tiltakene vil innebære en uforholdsmessig stor byrde for rederiet. Krav til gyldig helseerklæring i henhold til forskrift om legeundersøkelse av arbeidstakere på norsk skip gjelder fullt ut for funksjonshemmede sjømenn.

Er det i henhold til første ledd aktuelt å overføre sjømannen til annet arbeid, skal vedkommende tas med på råd før saken avgjøres. Sjømannen har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller av annen rådgiver.

§ 33 E Positiv særbehandling

Særbehandling som bidrar til å fremme likebehandling er ikke i strid med bestemmelsene i dette kapittel. Særbehandlingen skal opphøre når formålet med den er oppnådd.

§ 33 F Opplysningsplikt

Arbeidssøker som mener seg forbigått i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve at rederiet skriftlig opplyser om hvilken utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner for arbeidet den som ble ansatt har.

§ 33 G Forbud mot gjengjeldelse

Det er forbudt å gjøre bruk av gjengjeldelse overfor sjømann som har fremmet klage eller på annen måte tatt opp sak om brudd på bestemmelsene i dette kapittel, eller som har gitt uttrykk for at slik sak kan bli fremmet. Forbudet gjelder ikke dersom sjømannen opptrer grovt uaktsomt.

§ 33 H Bevisbyrde

Dersom sjømann eller arbeidssøker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet

sted diskriminering i strid med bestemmelse i dette kapittel eller at det er gjort bruk av gjengjeldelse i strid med § 33 G som følge av sjømannens varsling om brudd på bestemmelse i dette kapittel, må rederiet sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering eller gjengjeldelse.

Den som er blitt diskriminert i strid med dette kapittel eller utsatt for gjengjeldelse i strid med § 33 G som følge av varsling om brudd på dette kapittel, kan kreve oppreisning uten hensyn til rederiets skyld. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig.

Erstatning for økonomisk tap som følge av diskriminering i strid med dette kapittel og gjengjeldelse i strid med § 33 G som følge av varsling om brudd på dette kapittel, kan kreves etter de alminnelige regler.

Bestemmelser i tariffavtaler, ansettelsesavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med dette kapittel, er ugyldige.

Kapittel II B skal lyde:

Kapittel II B Informasjon og drøfting

§ 34 Plikt til informasjon og drøfting

Rederi som jevnlig sysselsetter minst 50 sjømenn skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for ansettelsesforholdene med ansattes representanter.

Bestemmelsene i dette kapittel kommer til anvendelse for skip registrert i norsk ordinært skipsregister, når disse er passasjerskip eller er i fart på innsjøer og elver. Kongen kan gi forskrift om beregningen av antall sjømenn i virksomheten.

§ 35 Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

- Plikten til informasjon og drøfting omfatter
- a) informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av rederiets aktiviteter og økonomiske situasjon,
 - b) informasjon og drøfting om den aktuelle og forventede bemanningssituasjonen i rederiet, inkludert eventuell fare for innskrenkninger og de tiltak rederiet vurderer i den forbindelse,
 - c) informasjon og drøfting om beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.

Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de ansattes representanter å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på infor-

masjon fra rederiet, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de ansattes representanter å møte rederiet og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å komme fram til en avtale med rederiet.

§ 36 Fortrolige opplysninger

Dersom rederiets behov tilsier at bestemte opplysninger ikke bør gis videre, kan rederiet pålegge de ansattes representanter og eventuelle rådgivere taus-

hetsplikt. Rederiet kan i særlige tilfeller unnlate å gi informasjon eller gjennomføre drøfting dersom det på det aktuelle tidspunktet åpenbart vil være til betydelig skade for rederiet at opplysningene blir kjent.

§ 37 Fravik

Bestemmelsene i dette kapittel gjelder så langt ikke annet følger av tariffavtale eller annen lovgivning.

II

Loven gjelder fra den tid Kongen bestemmer.

Oslo, i næringskomiteen, den 14. desember 2006

Lars Peder Brekk

leder

Hans Frode Kielland Asmyhr

ordfører

