

# **Krav til sosial bærekraft i norsk fangstbasert fiskerinæring**

Faglig sluttrapport

Pirjo Honkanen, Anne Mette Ødegård (Fafo) & Bjørg Helen Nøstvold





Nofima er et næringsrettet forskningsinstitutt som driver forskning og utvikling for akvakulturnæringen, fiskerinæringen og matindustrien.

Nofima har om lag 350 ansatte.

Hovedkontoret er i Tromsø, og forskningsvirksomheten foregår på fem ulike steder: Ås, Stavanger, Bergen, Sunndalsøra og Tromsø

**Hovedkontor Tromsø:**

Muninbakken 9–13  
Postboks 6122 Langnes  
NO-9291 Tromsø

**Ås:**

Osloveien 1  
Postboks 210  
NO-1431 ÅS

**Stavanger:**

Måltidets hus, Richard Johnsgate 4  
Postboks 8034  
NO-4068 Stavanger

**Bergen:**

Kjerreidviken 16  
Postboks 1425 Oasen  
NO-5844 Bergen

**Sunnalsøra:**

Sjølseng  
NO-6600 Sunndalsøra

**Felles kontaktinformasjon:**

Tlf: 02140  
E-post: [post@nofima.no](mailto:post@nofima.no)  
Internett: [www.nofima.no](http://www.nofima.no)

**Foretaksnr.:**

**NO 989 278 835 MVA**

# Rapport

<p><i>Tittel:</i>  <b>Krav til sosial bærekraft i norsk fangstbasert fiskerinæring</b>  <b>Faglig sluttrapport</b></p>	<p>ISBN: 978-82-8296-499-9 (trykt)          ISBN: 978-82-8296-500-2 (pdf)          ISSN 1890-579X</p>
<p><i>Forfatter(e)/Prosjektleder:</i>          Pirjo Honkanen, Anne Mette Ødegård (Fafo), Bjørg Helen Nøstvold</p>	<p><i>Rapportnr.:</i>          11/2017</p>
<p><i>Avdeling:</i>          Forbruker og marked</p>	<p><i>Tilgjengelighet:</i>  <b>Åpen</b></p>
<p><i>Oppdragsgiver:</i>          Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF)</p>	<p><i>Dato:</i>          15. mai 2017</p>
<p><i>Stikkord:</i>          Sosial bærekraft, fangstbasert fiskerinæring</p>	<p><i>Ant. sider og vedlegg:</i>          36+7</p>
<p><i>Sammendrag/anbefalinger:</i>          Se kapittel 1.</p>	<p><i>Oppdragsgivers ref.:</i>          FHF 901323</p>
<p><i>English summary/recommendation:</i>          See chapter 1.</p>	<p><i>Prosjektnr.:</i>          11871</p>

# Innhold

<b>1</b>	<b>Sammendrag/Summary .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Problemstilling og formål .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Prosjektgjennomføring og metode .....</b>	<b>8</b>
4.1	Valg av standarder.....	8
<b>5</b>	<b>Oppnådde resultater, diskusjon og oppsummering .....</b>	<b>10</b>
5.1	Standarder for sosial bærekraft .....	10
5.1.1	Nærmere om innholdet i standardene .....	12
5.1.2	Akkreditering og sertifisering .....	15
5.2	Kundekrav om sertifisering av sosial bærekraft.....	16
5.2.1	Detaljhandelen .....	17
5.2.2	Tilbakemeldinger fra nøkkelpersoner i næringen .....	19
5.3	Lønns- og arbeidsvilkår i norsk fiskerinæring.....	20
5.3.1	Forbud mot tvangsarbeid .....	22
5.3.2	Forbud mot barnarbeid og bestemmelser for unge arbeidstakere .....	22
5.3.3	Helse, sikkerhet og arbeidsmiljø .....	23
5.3.4	Opplæring.....	23
5.3.5	Arbeidstid og hviletid .....	24
5.3.6	Lønn og pensjon .....	25
5.3.7	Arbeidsavtaler og tilknytningsform .....	26
5.3.8	Medbestemmelse.....	27
5.3.9	Forbud mot diskriminering.....	27
5.3.10	Oppfølging og ansvar.....	27
5.3.11	Sanksjoner .....	29
5.4	Kundekrav, standarder og norsk regelverk: noen utfordringer .....	29
5.5	Oppsummering.....	31
<b>6</b>	<b>Anbefaling .....</b>	<b>34</b>
<b>7</b>	<b>Leveranser .....</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	<b>eranser .....</b>	<b>36</b>
<b>Vedlegg 1</b>	<b>Responsible Fishing Scheme (RFS).....</b>	<b>i</b>
<b>Vedlegg 2</b>	<b>Friend of the Sea .....</b>	<b>iv</b>
<b>Vedlegg 3</b>	<b>Naturland wildfish.....</b>	<b>vi</b>
<b>Vedlegg 4</b>	<b>KRAV.....</b>	<b>viii</b>
<b>Vedlegg 5</b>	<b>Social Accountability 8000 (SA8000) .....</b>	<b>x</b>
<b>Vedlegg 6</b>	<b>ISO26000.....</b>	<b>xii</b>

# 1 Sammendrag/Summary

Prosjektet «Krav til sosial bærekraft i norsk fangstbasert fiskerinæring» kom i stand etter forespørsel fra Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond, og har pågått fra desember 2016 til mai 2017.

Prosjektets formål har vært å etablere et kunnskapsgrunnlag for sertifiseringsordninger for sosial bærekraft i fangstbasert fiskerinæring. Følgende problemstillinger ble fremhevet:

- Hvor kommer krav om sertifisering av sosial bærekraft fra?
- Hva inneholder kravene/sertifiseringsordningene?
- Hvilke standarder er etablert og hvilke er under utvikling?
- Hva blir relevant for norsk sjømatsektor?
- Hvilke muligheter har norske bedrifter for best å møte krav om dokumentasjon av sosial bærekraft?
- Hvordan bør/kan norsk sjømatsektor engasjere seg i dette arbeidet?

Prosjektet er basert på en gjennomgang av tilgjengelig litteratur, organisasjonenes hjemmesider på internett, intervjuer med kunder, og ved behov, direkte kontakt med standardiseringsorganisasjoner. Standardene som er beskrevet er Responsible Fishing Scheme (RFS), Friend of the Sea (FOS), KRAV, Naturland, SA8000 og ISO26000.

## Resultater

- Oppmerksomheten rundt sosial bærekraft kommer fra supermarkeder og ulike interesseorganisasjoner, inkludert miljøorganisasjoner. I Storbritannia har flere supermarkeder forpliktet seg til RFS, blant annet Marks & Spencer innen 2021, men de åpner for andre tilsvarende standarder dersom slike blir utviklet. De fleste detaljkjeder har per i dag ikke absolutt krav til sertifisering av sosial bærekraft, men undersøkelsen tyder på at kravet kommer.
- Kravene til sosial bærekraft som standardene har, ser ut til å være godt dekket i det omfattende lov- og avtaleverket som gjelder for arbeidstakere innenfor fiskeri og fiskeindustrien i Norge.
- utfordringer i norsk regelverk og praksis i forhold til internasjonalt regelverk og standardene:
  - Barnearbeid. I utgangspunktet forbys barnearbeid i Norge, men lovverket har unntak for barn ned til 13 år ved bestemte tilfeller. Torsketingeskjæring er blitt nevnt av internasjonale organisasjoner som et mulig problem.
  - Likebehandling og diskriminering. Utenlandske fiskere har fått tilbud om fastlønn og er ekskludert fra lottsystem. Det er også mange hull i kvinnelige fiskeres rett til permisjon, sammenlignet med ansatte på land.
  - Lønn og pensjon. Norge har ikke lovfestet minstelønn. Mange fiskere får lønn som en andel av fangst, og skattemessig blir de betraktet både som arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende. Systemet er basert på tillit, så virksomheter uten verneombud og tillitsvalgte kan skape problemer.
  - Arbeidstid er regulert i arbeidsmiljøloven, men det åpnes for endringer dersom tariffavtalen sier noe annet.

## Anbefaling

- På bakgrunn av diskusjonen i rapporten, anses det beste alternativet for norsk fiskerinæring å være og lage et dokument som er basert på risikoanalyse for å vise at sannsynligheten for brudd på

kriteriene i norsk fiskerinæring er liten. Hele næringen bør stå bak utviklingen av en slik dokumentasjon.

- Dokumentet kan da brukes enten til å utvikle egen norsk standard sammen med kundene, der behovet for eventuell tredjepartsertifisering kan avklares. En annen mulighet er å bruke dokumentet som et innspill til aktuelle standarder, som for eksempel MSC og RFS som er i en utviklingsprosess. Det er viktig å komme tidlig på banen. Dokumentet kan også kunne brukes overfor kunder som ikke krever en formell sertifisering.
- Prosjektets anvendelsespotensial ligger i at prosjektet kommer med en konkret anbefaling til næringen, og kan brukes som beslutningsgrunnlag for hva næringen bør foreta seg når det gjelder sosial bærekraft.

\* \* \*

The project “Requirements for social sustainability in Norwegian capture based fishing industry” was initiated by an inquiry from The Norwegian Seafood Research Fund (FHF), and has been going on from December 2016 to May 2017.

The aim of the project has been to establish a knowledge base on standards for social sustainability in fisheries. The following research problems were developed:

- Where does the demand for social sustainability come from?
- What do the current standards contain?
- Which standards are established and which are being developed?
- Which standards will be relevant for Norwegian seafood sector (aquaculture not included)?
- Which alternatives does the Norwegian fishing industry have in order to meet the demand for social sustainability?
- How should the Norwegian seafood industry engage in this work?

The project is based on literature review, information from the web-pages of the standard developing companies, Interviews with customers, and direct contact with the standard companies where needed. The standards that are described in the report are: Responsible Fishing Scheme, Friend of the Sea, KRAV, Naturland, SA8000 and ISO26000.

#### **Results:**

- The demand for social sustainability comes from NGOs and retail chains. The customers do not have an absolute requirement for a social sustainability certificate at the moment, but the study indicates that documentation of social sustainability will become necessary.
- The Norwegian law and regulations on working conditions seem to cover the issues addressed in the voluntary standards.
- Some challenges can be expected within the following fields:
  - Child labour
  - Discrimination
  - Salaries
  - Working hours

**Our recommendation:**

- We consider that the best option for the Norwegian fishing industry is to develop a document based on risk analysis of the value chain. The entire industry should participate in the development.
- The document can then be used to develop a Norwegian standard together with customers. Alternatively, it can be used as input to the existing standards that are under revision, such as MSC or RFS.
- The application potential of the results is that the project results in a recommendation to the Norwegian fishing industry on how to deal with the demand for social sustainability.

## 2 Innledning

Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond (FHF) rettet en prosjektforespørsel til Nofima datert 16. november 2016, der Nofima ble bedt om å utarbeide et prosjektforslag for å vurdere omfanget av standarder knyttet til sosial bærekraft i fiskerinæringen – og som kan få konsekvenser for adgang til markeder. Målet med prosjektforespørselen var å etablere et kunnskapsgrunnlag for sertifiseringsordninger for sosial bærekraft. Det vil si å kartlegge hvilke standarder/sertifiseringer for sosial bærekraft som finnes i dag, analysere innholdet, undersøke hvilke krav eksportørene møter i nøkkelmarkeder når det gjelder sosial bærekraft, og hvordan norsk sjømatnæring bør forholde seg til dette.

Et av temaene for denne rapporten er hvordan vilkårene for arbeidstakere i norsk fiskerinæring står seg sammenliknet med krav i ulike sertifiseringsordninger for sosial bærekraft. Bakgrunnen er at det i større grad forventes krav fra kundene på dette området. I tillegg til å gi et kunnskapsgrunnlag, skal vi komme med en anbefaling om hvordan næringen kan møte eventuelle kundekrav. Slike krav kan potensielt få konsekvenser for tilgangen til markedene – både nye og eksisterende. Det er derfor viktig å få vurdert omfanget av og innholdet i aktuelle standarder.

Både fiskeri og landindustri er omfattet av denne rapporten. Begrunnelsen er at kundene trolig er interessert i dokumentasjon for hele produksjonen, det vil si både arbeidet om bord på båtene og for de som mottar fisken i industrien på land. De fleste internasjonale standarder krever en «Chain of Custody»-tilnærming, noe som innebærer at alle nivåer i verdikjeden skal følge kriteriene i standardene.

Havbruksnæringen er *ikke* omfattet av denne studien.

Innledningsvis ser vi på omfanget av og innholdet i noen utvalgte standarder for sosial bærekraft i fiskerinæringen. Deretter redegjøres det for norske reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår, og disse vurderes opp mot kravene i de mest relevante ordningene.

De viktigste spørsmålene er:

- Hvor kommer krav om sertifisering av sosial bærekraft fra?
- Hva inneholder kravene/sertifiseringsordningene?
- Hvilke standarder er etablert og hvilke er under utvikling?
- Hva blir relevant for den norske næringen?
- Hvilke muligheter har norske bedrifter for best å møte krav om dokumentasjon av sosial bærekraft?
- Hvordan bør/kan norske aktører engasjere seg i dette arbeidet?

De siste 20 årene har det kommet stadig flere initiativer for sertifisering knyttet til miljømessig bærekraft. Det finnes en rekke varianter som alle har til hensikt å forsikre markedet om at produksjonen er miljømessig bærekraftig og at dyrevelferden er ivaretatt. MSC (Marine Stewardship Council) har vært vesentlig innenfor villfisk, og norske fiskerier er miljøsertifisert etter påtrykk/krav fra markedet. Senere har ASC (Aquaculture Stewardship Council) kommet innenfor oppdrett.

Det er flere grunner til at bedrifter ønsker å sertifisere sine produkter. Kundekrav er en av de viktigste grunnene. Dette har i stor grad vært tilfelle for miljømerking, der noen supermarkedskjeder har innført krav. Sertifisering og merking kan også ses på som en differensieringsstrategi og omdømmebygging.



Det er imidlertid vanskelig å fastslå hva slags effekt slik miljømerking har hatt så langt (Nøstvold, Kvalvik & Young, 2014).

Det neste kravet som melder seg er krav til sertifisering i henhold til *sosial bærekraft*. Standarder er under utarbeidelse for en rekke ulike vareområder.

En viktig del av bakgrunnen for diskusjonen innenfor fiskerinæringen er saker om utnyttelse av arbeidere, som grove tilfeller av slaveri, drap og misbruk av fiskere i Sørøst-Asia (ILO, 2013). I Europa har det vært eksempler på dårlig sikkerhet i den britiske flåten, samt utnyttelse av utenlandsk arbeidskraft i irsk og skotsk fiskeri. Også land som Russland, New Zealand, Tyrkia og Vest-Afrika har vært nevnt i denne sammenheng (ILO, 2013). Her hjemme har fiskeindustrien fått negativ oppmerksomhet de siste årene på grunn av eksempler på underbetaling av østeuropeisk arbeidskraft.

Det finnes ingen entydig definisjon av *sosial bærekraft*, men de fleste definisjonene inneholder elementer av grunnleggende menneskerettigheter. Hva som vektlegges i begrepet, varierer etter hvilket nivå man analyserer og hvilket fagfelt man kommer fra. Når begrepet brukes om et land, så er indikatorer som fattigdom, likestilling, helse, utdanning og dekning av basisbehov viktige. Når det gjelder næringslivet, kan det skilles mellom virksomhetenes eksterne og interne sosial påvirkning. Den eksterne delen kan for eksempel handle om hva slags påvirkning virksomheten har i lokalsamfunnet. Internt vil det som regel dreie seg om arbeidsforhold. Fravær av tvangsarbeid, barnearbeid og diskriminering regnes som grunnleggende betingelser, i tillegg til retten til fagorganisering og kollektive forhandlinger.

Det er ikke mye publisert forskningslitteratur om sosial bærekraft i fiskerinæringen. Mesteparten av litteraturen dreier seg om hvordan en vurdering av sosial bærekraft bør gjøres, enten på fartøynivå (Veldhuizen *et al.*, 2015), spesifikke fiskerier (Glaser & Diele, 2004; Marshall *et al.*, 2007); eller på EUs felles fiskeriforvaltning (Symes & Phillipson, 2009).

Standardene som er omtalt i denne rapporten bruker ikke begrepet sosial bærekraft («social sustainability»). De bruker betegnelser «social responsibility» eller «social accountability». Begge disse kan oversettes til *samfunnsansvar* på norsk. Definisjonen av *samfunnsansvar* er imidlertid mer omfattende enn standardenes innhold, og inneholder både sosial, økonomisk og miljømessig bærekraft.

«Social responsibility» er også knyttet til arbeidsmiljø og til en viss grad menneskerettigheter. Vi tar utgangspunkt i hvordan begrepet brukes av de standardene som eksisterer i dag eller som er under utvikling, og bruker begreper *sosial bærekraft*.

I vår sammenheng er tvangs- og barnearbeid, helse, sikkerhet, arbeidsmiljø, opplæring, arbeidstid, lønn, pensjon, medbestemmelse, faglig utvikling og arbeidsavtaler sentrale stikkord innenfor begrepet. Disse områdene er i Norge regulert gjennom lover, tariffavtaler eller i en kombinasjon av disse. Deler av de lovpålagte kravene stammer fra internasjonalt regelverk.

Det norske lovverket på arbeidsmiljøområdet anses som strengt i en internasjonal sammenheng. Norge har også ratifisert mange av ILOs konvensjoner om arbeidsforhold. Som en del av prosjektet vil vi se på i hvilken grad det norske regel- og avtaleverket oppfyller kravene i de eksisterende standardene og sertifiseringene, på hvilke punkter det eventuelt ikke gjør det, samt peke på relevante områder der det norske regelverket er strengere enn det som kreves i de internasjonale standardene.

Det sistnevnt kan muligens gi en konkurransefordel i forhold til andre land. Å være tidlig ute med dokumentasjon på forholdene i Norge er et godt utgangspunkt for norsk fangstbasert fiskerinæring for å sikre markedsfordeler.

Prosjektet har vært gjennomført av Nofimas avdeling Forbruker og marked (prosjektleder Pirjo Honkanen og medarbeider Bjørg Helen Nøstvold) sammen med Anne Mette Ødegård fra Forskningsstiftelsen Fafo. Berit Anna Hanssen har vært koordinator fra FHF sin side. Det har vært avholdt to referansegruppemøter i prosjektet: 17. januar og 3. mai, begge i Oslo. Referansegruppen i prosjektet har bestått av:

- Morten Hyldborg Jensen, Lerøy
- Ann Jorunn Olsen, Norsk sjømannsforbund
- Bjørn Kvello, Norges Fiskarlag
- Bjørnar Siikavuopio Kolflaath, Norges kystfiskarlag (fra februar 2017)

Arbeidet er gjennomført i perioden desember 2016 – mai 2017. Vi vil gjerne takke referansegruppen for gode og engasjerte innspill. I tillegg vil vi takke de som har stilt opp til samtaler/intervjuer i forbindelse med prosjektet.

### 3 Problemstilling og formål

I henhold til prosjektforespørselen vil prosjektets målsetting være: «Å etablere et kunnskapsgrunnlag for sertifiseringsordninger for sosial bærekraft i norsk fangstbasert fiskerinæring»

De primære problemstillingene er fra FHF konkretisert som følger:

- Hvor kommer krav om sertifisering av sosial bærekraft fra?
- Hva inneholder kravene/sertifiseringsordningene?
- Hvilke standarder er etablert og hvilke er under utvikling?
- Hva blir relevant for norsk sjømatsektor?
- Hvilke muligheter har norske bedrifter for best å møte krav om dokumentasjon av sosial bærekraft?
- Hvordan bør/kan norsk sjømatsektor engasjere seg i dette arbeidet?

Følgende delmål er definert:

1. Avklare dagens status i markedene: hvilke krav finnes per i dag og hvor stammer de fra?
2. Kartlegge eksisterende standarder/sertifiseringsordninger og analyse av innhold
3. Vurdere relevans av de ulike ordningene for norsk sjømatsektor
4. Vurdere framtidsutsikter med hensyn på dokumentering av sosial bærekraft, i lys av norske reguleringer. Herunder skal det også foretas en analyse av eventuelle pressgrupper som har vært sentrale i utbredelsen av krav til miljømessig bærekraft.

## 4 Prosjektgjennomføring og metode

Prosjektet ble gjennomført i to faser. Den første bestod i hovedsak av kartlegging av eksisterende standarder, som er/kan bli relevante for norsk fangstbasert fiskerinæring, og som inneholder kriterier for sosial bærekraft. Kartleggingen er i hovedsak basert på eksisterende dokumentasjon, blant annet gjennom internettsøk. Det ble gjort henvendelser til standardiseringsorganer ved behov.

Det ble laget en liste med spørsmål som ble brukt i gjennomgang av alle standardene. Offentlig tilgjengelige dokumenter ble innhentet og gjennomgått med tanke på målsetting, innhold og sertifiseringsmetode. Organisasjonene ble kontaktet der det var behov for avklaring. Standardene ble analysert i forhold til hvordan de er organisert, hvilke krav som ligger i bunnen, hvordan revisjonen foregår og hvordan organisasjonene er finansiert.

Vi har også analysert relevant norsk lov- og avtaleverk knyttet til sosial bærekraft, både på land og sjø. Arbeidsmiljølovgivningen står sentralt i dette arbeidet. Det ble gjennomført samtaler/intervjuer med organisasjonene på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, samt Sjøfartsdirektoratet som tilsynsmyndighet.

Vi har også gjort intervjuer med utvalgte supermarkeder og kunder i Storbritannia, Frankrike og Tyskland for å avdekke kundekrav til sosial bærekraftsertifisering. Det er blant annet gjort vurderinger om det er et absolutt krav fra kundene å bli sertifisert, eller om annen type dokumentasjon er tilstrekkelig.

I neste fase ble informasjonen fra de relevante standardene sammenlignet med norsk lov- og avtaleverk. Det ble også vurdert hvilke muligheter norsk fiskerinæring har for å dokumentere forholdene.

### 4.1 Valg av standarder

Vi laget en liste over eksisterende standarder for fiskerinæring/fiskeriene og organisasjoner som tilbyr slike standarder. Kriterier for å bli inkludert i analysen var at standarden er/kan bli aktuell for sertifisering av norsk fangstbasert fiskerinæring, og at de inneholder krav til sosial bærekraft. Fem sertifiseringsordninger ble identifisert:

- Responsible Fishing Scheme
- Naturland Wildfish
- Friend of the Sea
- Krav
- SA8000

I tillegg ble ISO26000 vurdert. Denne ordningen tilbyr ikke sertifisering, men gir råd om hvordan foretak og organisasjoner kan opptre sosialt ansvarlig. SA8000 sertifiserer ikke per i dag maritim næring, fiskebåter eller offshoreindustri. Standarden er likevel tatt med fordi Friend of the Sea (FOS) anbefaler at bedrifter med FOS sertifisering også er SA8000 sertifisert. Dette vil da gjelde landindustri.

I tillegg ble eksisterende sertifiseringer for miljømerking sjekket for eventuelt pågående arbeid for å inkludere sosial bærekraft i standarden. En full oversikt over de miljømessige kriteriene er utenfor prosjektets omfang.

ASC og GlobalGap inkluderer sosial bærekraft, men begge er akvakulturstandarder, og således ikke vurdert nærmere i denne rapporten.

Standarder som kun omfatter ett lands fiskerier er ikke omfattet av analysen. Dette gjelder for eksempel «The Alaska Responsible Fisheries programme», og «Iceland responsible fisheries». Disse er laget for spesifikke lands fiskerier, og inkluderer dessuten ikke sosial bærekraft.

## 5 Oppnådde resultater, diskusjon og oppsummering

I dette kapittelet gir vi en oversikt over standardene som inkluderer sosial bærekraft. En full oversikt over de miljømessige kriteriene er utenfor prosjektets omfang, så fokus er på sosial bærekraft.

Først skal standardene for sosial bærekraft og norsk arbeidsmiljølovgivning og annet relevant regel- og avtaleverk beskrives. Deretter skal standardene og norsk lovgivning og regelverk sammenlignes. Standardene skal også diskuteres i forhold til kundekrav, med fokus på detaljhandelen. Selv om de fleste norske bedrifter ikke har detaljhandelen som direkte kunde, er det de som ofte stiller krav til bærekraft, og gjennom krav til «Chain of Custody»-tilnærming påvirker de hele leveringskjeden. For eksempel har Marine Stewardship Council (MSC)-sertifisering blitt en «adgangsbillett» til noen markeder som følge av krav fra detaljhandelen.

Avslutningsvis skal resultatene og mulighetene som norsk fiskerinæring har diskuteres, og resulterer i en anbefaling for hvordan næringen best kan forholde seg til markedskrav om sosial bærekraft.

### 5.1 Standarder for sosial bærekraft

Parallelt med fremveksten av internasjonale standarder og økende forbrukerbevissthet rundt spørsmål knyttet til bærekraftig utvikling, har man fra begynnelsen av 1990-tallet også sett en markert økning i bedriftsinterne retningslinjer for samfunnsansvarlig virksomhet («codes of conduct») (Trygstad & Lismoen, 2008). Det har vokst frem mer eller mindre private initiativ for å etablere internasjonale miljørelaterte, sosiale og etiske standarder i et forsøk på å koordinere mangfoldet av retningslinjer og standarder. Det har også utviklet seg et nytt marked for såkalt sosial revisjon, bygget etter samme lest som mer etablerte nasjonale systemer for finansiell rapportering (ibid).

De første standarder på miljømerking på fiskeriene kom i 1990-årene. Det startet med spesifikke fiskerier, som «Dolphin safe» -merket av Earth Island Institute. De første økologiske standardene kom i 80- og 90-tallet med KRAV, Debio og Naturland. MSC-standarden kom i 1999. I ettertid har det kommet flere miljømerker på markedet.

Sertifisering av miljømessig bærekraft har vært aktuelt de siste 20 årene. MSC (Marine Stewardship Council) har vært vesentlig innenfor villfisk, og norske fiskerier er miljøsertifisert etter påtrykk/krav fra markedet. Denne kan nevnes her fordi det pågår et arbeid for utvikle sertifiseringen til også å omfatte sosial bærekraft. MSC har per i dag ikke egne kriterier for sosial bærekraft. Det finnes kun et krav om at virksomheten ikke skal være dømt for bruk av tvangsarbeid i løpet av de siste to årene. Det er startet en konsultasjonsprosess om sosial bærekraft som er forventet å være ferdig i 2020.

Ifølge det som til nå er kjent, vil MSC innføre en risikobasert tilnærming. Det innebærer at man krever en grundigere revisjonsgranskning ved identifiserte behov. Dette skal forsikre interessenter om at arbeidsforhold følger internasjonale aksepterte normer gjennom hele forsyningskjeden. Planen er å innføre de kravene man blir enige om i flere faser. I den innledende fasen dreier det seg om erklæringer fra MSC-sertifiserte fiskerier om at de kan dokumentere at de ikke har uakseptable arbeidsforhold. Det handler først og fremst om å unngå barnearbeid og tvangsarbeid. Målet er å implementere dette kravet innen utgangen av 2018. I den neste konsultasjonsfasen er tema ulike kontrollerbare arbeidsforhold innen fiskerier. Etter planen vil dette bli implementert i 2020 i forbindelse med de

planlagte oppdateringene av MSCs fiskeristandard. Revisjoner skal baseres på egenerklæringer. Den innværende konsultasjonsprosessen ble avsluttet 14. mai 2017.

Videre i dette kapittelet skal vi konsentrerer oss om de standardene som nå inkluderer sosial bærekraft, og som kan være relevante for norsk fangstbasert sjømatnæring. Utviklingen er i en begynnerfase. Responsible Fishing Scheme hevder å være den første, og ble etablert i 2006.

En mer detaljert gjennomgang av standardene gis i vedleggene 1-6. Standardene som omtales i rapporten er:

- Responsible Fishing Scheme (RFS)
- Naturland Wildfish
- Friend of the Sea (FOS)
- KRAV
- SA8000
- ISO26000

### **Responsible Fishing Scheme (RFS)**

Den ordningen ble etablert i 2006, og er i dag den som har kommet lengst når det gjelder standarder for sosial bærekraft. RFS er eid av The Seafish Board<sup>1</sup> i Storbritannia, og er basert på en tredjepartsertifisering av fartøy og skipperer. RFS fokuserer på høy velferd for mannskapet og ansvarlig fangstpraksis. RFS er i utgangspunktet internasjonal, men standarden gjelder foreløpig bare for britiske fartøy, og er beregnet for fisk solgt i det britiske markedet. Det er satt i gang en prosess som skal utvide RFS-standarden til å bli internasjonal. Tidsplanen er foreløpig ukjent. I prosessen er det planer om å skille RFS fra Seafish og etablere en uavhengig non-profit juridisk enhet.

RFS er en business-to-business (B2B) sertifisering og innebærer således ikke et forbrukermerke.

Ifølge Norges Fiskarlag vil forutsetningen for en videre interesse fra deres side være at omfanget innsnevres til i hovedsak å omfatte prinsipp 1. Dette omhandler sikkerhet, helse og velferd, reduksjon av ulykker og skader, samt at man skal fremme anstendige arbeidsvilkår, respekt og integritet. Videre vil Fiskarlaget at det tillates sertifisering på gruppe-, flåte- eller flaggstatsnivå. RFS åpner for gruppesertifisering, men prosessen med utviklingen av standarden pågår, og innholdet er ikke ferdig.

### **Naturland**

Naturland er en uavhengig organisasjon av økologiske produsenter opprinnelig, basert på medlemskap. Sertifisering er kun en av mange aktiviteter. Naturland er i hovedsak en økologisk standard og merke for landbruksbaserte produkter og akvakultur, men har også standard for bærekraftige fiskerier (Naturland wildfish). Naturland wildfish lisensierer merke/logo for sertifiserte produkter. Forbrukermerket, som man betaler for å bruke, skal sikre at produktet er økologisk eller stammer fra bærekraftig produksjon (både miljømessig og sosial bærekraft). Naturland wildfish sertifiserer per i dag småskalafiskerier.

---

<sup>1</sup> Seafish is a Non-Departmental Public Body (NDPB) set up by the Fisheries Act 1981 to improve efficiency and raise standards across the seafood industry. Our mission is to support a profitable, sustainable and socially responsible future for the seafood industry.

Deltakerne betaler for å bli evaluert etter kriterier som er etablert av standarden.

### **Friend of the Sea (FOS)**

Friend of the Sea (FOS) ble etablert i 2006 og er en uavhengig, frivillig standard for tredjeparts sertifisering for villfanget fisk og akvakultur. Sertifiseringen er internasjonal. FOS sertifiserer produkter og har et forbrukermerke for sluttprodukter. Standarden er imidlertid begrenset når det gjelder sosial bærekraft. De har eksplisitte kriterier for barnarbeid og HMS samt belønning, men henviser ellers til nasjonal lovgivning. FOS anbefaler også at bedriftene bør SA8000 sertifiseres, men det er ikke et eksplisitt krav. FOS er imidlertid på leting etter spesifikke krav som kan erstatte SA8000 kravet fordi den kun sertifiserer landanlegg.

Deltakerne betaler for å bli evaluert etter kriterier som er etablert av standarden.

### **KRAV**

KRAV er en svensk, uavhengig organisasjon som har utviklet standarder for tredjepartssertifisering av økologisk og bærekraftig mat, inkludert villfanget fisk. KRAV sertifiserer mat fra hele verden, men for bærekraftige fiskerier er det Norden og Nordøst-Atlanteren som kan bli sertifisert. Under overskriften «sosialt ansvar» er det regler om arbeidsvilkår og arbeidsmiljø. Disse omfatter også sesongarbeidere, gjestearbeidere og innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak innenfor kjernevirksomheten. KRAV er et forbrukermerke, med en logo som man betaler en lisens for å bruke. KRAV samarbeider med Debio i Norge og Soil Association i Storbritannia.

Deltakerne betaler for å bli evaluert etter kriterier som er etablert av standarden.

### **SA8000**

SA8000 ble etablert i 1997 av den amerikanske organisasjonen Social Accountability International (SAI). Standarden sertifiserer alle typer organisasjoner på sosial bærekraft, men omfatter ikke per i dag arbeidsplasser innen maritim næring, fiskerier eller offshorevirksomheter. Årsaken er at ILO sine spesifikke konvensjoner for disse aktivitetene ikke er i overensstemmelse med SA8000 krav til arbeidstid og belønning. Landbasert industri bør imidlertid kunne sertifiseres av SA8000, så vi velger å omtale standarden. En annen grunn er at for eksempel FOS anbefaler en SA8000 sertifisering, selv om den foreløpig ikke er aktuell for fiskerier. SA8000 sertifiserer ikke produkter, og er i første rekke B2B standard.

SA8000-sertifisering er kun tilgjengelig for en spesifikk lokalitet (worksite). Deltakerne betaler for å bli evaluert etter kriterier som er etablert av standarden.

### **ISO26000**

ISO26000 fra 2010 er en standard for sosial bærekraft/samfunnsansvar (social responsibility), og kan brukes i alle typer organisasjoner. Dette er ikke en sertifiseringsordning, kun en veiledning for foretak og organisasjoner. Standarden er mer omfattende enn de andre omtalte standardene, og fokuserer på samfunnsansvar som inkluderer menneskerettigheter og arbeidsforhold, men også miljø, forbrukerspørsmål, hederlighet og engasjement i og utvikling av lokalsamfunn.

#### **5.1.1 Nærmere om innholdet i standardene**

Alle de omtalte standardene har ILO-konvensjoner om arbeidstakernes grunnleggende rettigheter som utgangspunkt (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998). Det varierer



imidlertid i hvilken grad konvensjonene er implementert i standardene. ILO-konvensjonene omhandler fire prinsipielt viktige områder:

- 1 **Organisasjonsfrihet** (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87), Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)).
- 2 **Forbud mot tvangsarbeid** (Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)).
- 3 **Forbud mot barnarbeid** (Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)).
- 4 **Forbud mot diskriminering** (Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)).

*Fravær av retten til å kunne organisere seg* er fremdeles en utfordring i mange land for grupper i arbeidslivet, inkludert sjøfolk (ILO, 2014). Retten til å organisere seg er direkte nevnt i RFS, Naturland, SA8000 og ISO26000. KRAV har ikke eksplisitt krav til dette, men støtter seg på ILO-konvensjonen, og har et krav til en avtale om kollektive lønnsforhandlinger.

Friend of the Sea nevner ikke organisasjonsrett eksplisitt, men anbefaler SA8000 sertifisering.

*Rett til kollektive forhandlinger* – altså arbeidstakerorganisasjoners rett til å forhandle på vegne av medlemmene - skal sikre arbeidstakerne en stemme i forhandlingene med arbeidsgiver. Dersom arbeidstakere ønsker det, kan arbeidsvilkår fastsettes i kollektive forhandlinger.

RFS, Naturland, KRAV, SA800 og ISO26000 stiller krav til rett til kollektive forhandlinger. FOS har ikke eksplisitt en slik bestemmelse.

*Tvangsarbeid* er fremdeles relativt utbredt i verden, spesielt beryktet innen fiskerinæring er fiskeriene i Thailand (ILO, 2013). RFS, SA8000 og ISO26000 har spesifikke krav til forbud mot tvangsarbeid. Naturland og KRAV nevner ikke tvangsarbeid spesielt, men Naturland sier eksplisitt at menneskerettigheter skal respekteres. KRAV har en bestemmelse at svensk lov må følges, derunder lovgivning på dette området.

*Forbud mot barnarbeid* er basis i alle standardene. ILO-konvensjonene slår fast at individer under 15 år ikke bør ansettes i regulært arbeid. Barn mellom 13 og 15 kan benyttes i lett arbeid. ILO-konvensjonen gir også mulighet å fastsette grensen til 14 år i utviklingsland der forholdene tilsier det. Minimumsalder for risikofyllt arbeid er 18 år.

RFS, Naturland, FOS, SA8000 og ISO 26000 har spesifikke krav relatert til barnarbeid. Blant annet sier RFS at ingen under 16 år kan ansettes med mindre nasjonal lovgivning tillater det. I tillegg må arbeid for unge arbeidstakere (16–18 år) risikovurderes grundig. Naturland forbyr barnarbeid, men i mindre virksomheter (f.eks. gårdsbruk) som er eid av familien tillates dette forutsatt at arbeidet ikke er farlig, ikke går utover utdanning og pågår under oppsyn av voksne. SA8000 definerer barn som de under 15 år, og åpner for unge arbeidstakere (15–18 år) utenfor skoletid og under oppfølging. ISO26000 definerer barn som de under 15 år, og godtar at i utviklingsland kan alderen være 14 år.

KRAV har ikke noe spesifikt kriterium på barnarbeid, men krever at nasjonalt lovverk følges.

*Forbud mot diskriminering* innebærer at menn og kvinner skal ha like muligheter og lik lønn. Bestemmelsen omfatter også diskriminering basert på rase, religion, politisk ståsted, nasjonalitet, seksuell orientering, alder, status, og funksjonshemming.

RFS, Naturland, KRAV, SA8000 og ISO26000 forbyr diskriminering. FOS har ikke dette direkte, men anbefaler SA8000 sertifisering. **RFS** forbyr diskriminering basert på rase, kaste, nasjonalitet, religion, alder, kjønn, sivil status, seksuell orientering, kjønnsykdom, fagforeningstilhørighet og politisk ståsted. **Naturland** forbyr diskriminering basert på rase, religion, kjønn og politisk ståsted. **KRAV** forbyr diskriminering basert på etnisitet, funksjonshemming, rikdom, kjønn, seksuell orientering, nasjonalitet, sosial status, politisk ståsted, religion, seksuell identitet og alder. **SA8000** krav til fravær av diskriminering er basert på: rase, nasjonalitet, etnisitet, kaste, religion, funksjonshemming, kjønn, seksuell orientering, familiestatus, sivil status, fagforeningsmedlemskap, politisk ståsted og alder eller annen grunn som kan gi grunn til diskriminering. **ISO26000** er på linje med SA8000 og nevner «alle forhold som fører til ulikhet eller utelukkelse eller som fører til ulike muligheter, som er basert på fordommer heller enn legitime grunner».

Flere av de andre ILO-konvensjonene er relatert til *rettferdig lønn*: minimumsnivå, regelmessig utbetaling og så videre. Alle standardene har bestemmelser om lønn: **RFS** har ikke eksplisitt krav til lønnsnivå, mens **FOS** og **Naturland** krever at ansatte får minimumslønn ifølge loven. **KRAV**-standarden krever at man følger kollektive avtaler eller «vanlig industristandard». **SA8000** krever lønn etter tariffavtale eller minimumslønn ifølge loven. **ISO26000** krever at man følger nasjonale lover eller tariffavtaler i lønsspørsmål.

Alle standarder unntatt FOS har krav om *arbeidstid*, basert på ILO sine retningslinjer. Men presisjonsnivået varierer. **KRAV** og **SA8000** har spesifikt timeantall som krav, mens **RFS** sier at «passende» hvileperiode kreves.

Arbeidstakere skal beskyttes mot sykdom og skader i arbeidet. ILO har over 40 konvensjoner relatert til *helse, miljø og sikkerhet*.

Dette området er en meget sentral del av **RFS** – 18 punkter i standarden er relatert til helse og sikkerhet, og standarden går detaljert inn på hvilke sikkerhetsrutiner båter og mannskap skal ha. Det kreves omfattende opplæring og sikkerhetstrening om bord. Her skilles det mellom fartøy med mannskap og uten.

**Naturland** sine klausuler er mer generelle, og går på tilgang på drikkevann, mat, hus og grunnleggende helsetilbud. Det fastslås at arbeidsgiver er ansvarlig for sikkerhet, helse og hygiene. Dette kan blant annet være et sikkerhetskurs.

**KRAV** krever systematisk arbeid for å hindre sykdom og ulykker på arbeidsplassen.

**FOS** krever at sikkerhetstiltak skal følge lovgivning, og arbeidstakere skal sikres tilgang på helsetjenester.

**SA8000** har detaljert beskrivelse om helse og sikkerhetskrav (vedlegg 5): man skal tilby sunt arbeidsmiljø og hindre ulykker. De nevner også sårbare grupper som gravide som krever ekstra tiltak. Det kreves også egen ansvarlig for helse og sikkerhet.

**ISO26000** har en omfattende liste over anbefalte tiltak. Dokumentet må imidlertid kjøpes hos ISO Store.

Alle standarder unntatt Friend of the Sea legger også FNs menneskerettighetserklæring og flere FN-konvensjoner, deriblant barnekonvensjonen, til grunn. FOS anbefaler dog at virksomheten bør være SA8000 sertifisert, noe som i så fall gjør at bestemmelsene i FNs menneskerettighetserklæring omfattes.

Naturland inkluderer også FNs erklæring for urfolks rettigheter i sitt grunnlag.

Responsible Fishing Scheme nevner spesifikt at deler av britisk lovgivning for sjømenns lønns- og arbeidsvilkår bør respekteres (se mer i vedlegg 1). RFS åpner også for at dersom områder allerede er vurdert og godkjent av andre ordninger, så skal dette tas hensyn til av sertifiseringsbyrået uten ny vurdering. RFS skiller mellom fartøy med mannskap og fartøy med kun skipper i standarden. Dette gjelder spesielt sikkerhetskrav og velferd om bord.

Alle sertifiseringsordningene krever at lovens (nasjonale og/eller internasjonale) minimumskrav skal oppfylles. **RFS** har et krav til at sertifiserte båter må følge lovverket der de fisker. **KRAV** krever at nasjonalt og internasjonalt lovverk skal følges når det gjelder fiskerier og sosiale forhold. **SA8000** forutsetter også at nasjonalt lovverk på arbeidskraft blir fulgt. **Naturland** stiller også krav til å følge internasjonalt lovverk innen arbeidsforhold, men har gjerne strengere praksis enn det som er lovens minimum. **FOS** har et krav at sertifiserte enheter må følge lovverket (lovens minimumskrav) på barnearbeid, minimumlønn, tilgang til helsetjenester og sikkerhetstiltak.

**KRAV** nevner i tillegg OECDs veiledning for multinasjonale selskap. I tillegg påpekes det spesifikt at standarden også gjelder sesongarbeidere.

Standardene er litt ulike når det gjelder krav til «Chain of Custody» (CoC). **KRAV** setter som kriterium at alle ledd i leveringskjeden må være fullt KRAV-sertifisert, og har egne standarder for ulike typer aktører i verdikjeden, med start i fangstleddet. Dette omfatter også kriterier for agn, som må stamme fra bærekraftige fiskerier. **RFS** har ikke krav til CoC, men arbeider med å utvikle en standard for det. **Naturland** har som forutsetning at hele leveringskjeden oppfyller Naturlandstandardene. **FOS** krever en CoC-tilnærming der alle deler av leveringskjeden skal være sertifisert. Hovedtyngden er på sporbarhet. **SA8000** har ikke krav til CoC, i og med at SA8000 sertifiserer fysiske lokaliteter, ikke produkter.

**SA8000** og **RFS** omtaler disiplinære tiltak. Alle skal behandles med verdighet og respekt. Det tolereres ikke fysisk avstraffelse eller mental og muntlig mishandling av arbeidstakere. SA8000 krever også et styringssystem som sørger for prosedyrer og journalføring/dokumentasjon, samt et eget team for å implementere SA8000. Det skal bestå av representanter fra ledelse og arbeidstakere. Teamet skal identifisere og vurdere potensiell risiko i bedriften. Teamet skal også overvåke aktiviteter relatert til bestemmelsene i SA8000.

### 5.1.2 Akkreditering og sertifisering

RFS følger ISO17065 akkrediteringsprogram og bruker et uavhengig sertifiseringsorgan, Acoura, til sertifisering. Det fremgår ikke av dokumentene om RFS bruker et uavhengig organ til akkreditering av Acoura.

Naturland har et generelt akkrediteringssystem (ISO65), som ikke er relatert til Naturland sin standard. De bruker ikke et uavhengig byrå til akkreditering av sertifiseringsorgan (som er Naturland sertifiseringskomite). Inspeksjon for sertifisering foretas av en tredje part.

FOS er en tredjeparts sertifiseringsstandard og har prosedyrer for bruk av uavhengig akkrediteringsorgan for sertifiseringsbyråer. Det er nasjonale akkrediteringsselskap som utfører akkreditering av sertifiseringsbyråer basert på FOS-prosedyrer.

KRAV bruker et uavhengig byrå til akkreditering av sertifiseringsbyråer. Et sertifiseringsbyrå som sertifiserer produkter med KRAV-standard skal være akkreditert ifølge ISO17065 (tidligere ISO Guide 65/EN 45 011).

SA8000 bruker et uavhengig akkrediteringsorgan, SAAS til akkreditering av sertifiseringsbyråer. SAAS var tidligere en del av Social Accountability International (SAI) som eier SA8000, men ble i 2007 skilt ut som eget selskap.

### **Sertifiseringsprosedyre og kostnader**

Sertifiseringsbyråenes nøkkelrolle er å samle og vurdere informasjon som er nødvendig for å evaluere innsatsen i forhold til sertifiseringsstandard. I alle omtalte sertifiseringsordningene er vurdering av samsvar mellom standarden og prestasjon basert på revisjon (audit). Alle bruker et uavhengig sertifiseringsbyrå til å gjennomføre revisjonene.

Varigheten av sertifisering varierer noe. RFS, FOS og SA8000 krever resertifisering hvert 3. år, mens Naturland og KRAV krever årlige sertifiseringer.

Kostnadene ved sertifisering og logobruk varierer sterkt. Det er vanskelig å skaffe full oversikt, siden standardene bruker uavhengige sertifiseringsbyråer til å revidere organisasjonene/fiskeriene, og disse betales direkte av bedriften. Generelt er det slik at jo strengere krav, jo høyere kostnad. For eksempel var Naturland wildfish sin revisjonskostnad ved sertifisering av Nile perch på € 500.000, mens andre fiskerier ved samme innsjø kom på gjennomsnittlig € 40.000 (Parkes *et al.*, 2009). Naturland-sertifisering er dyr fordi det utvikles kriterier for hver enkelt case/bestand.

I tillegg til revisjonskostnader ved sertifisering til tredjepartsbyråer, kommer årlige inspeksjonskostnader for alle sertifiseringene. Naturland har også et medlemsavgift per år. KRAV og FOS har en avgift relatert til bruk av logo. KRAV sin avgift er basert på en prosent av omsetning av KRAV-merkede produkter.

## **5.2 Kunde krav om sertifisering av sosial bærekraft**

Informasjonen om kunde krav er basert på samtaler, intervjuer, e-postutveksling og gransking av nettsider til aktuelle supermarkedskjeder og produsenter i Tyskland, Frankrike, Sverige og Storbritannia, samt gjennomgang av nyhetsbildet og av tilgjengelig forskningslitteratur.

De siste årene har media rullet opp flere saker, også i Europa, hvor arbeidskraft har blitt holdt nærmest som slaver om bord i fiskebåter. De har ikke fått lønn og de har ikke vært hjemme på månedsvis. Særlig

i Storbritannia har dette vært en utfordring.<sup>23</sup> I Norge har det vært rykter om øst-europeisk arbeidskraft på fiskebåter som kun har fått fastlønn og ikke vært en del av lottordningen på linje med norske fiskere.<sup>4</sup>

Flere organisasjoner har tatt tak i temaet sosial bærekraft. International Transport Workers Federation (ITF), Anti-Slavery International (ASI) og Ethical Trading Initiative (ETI) er noen eksempler på grupper som er aktive i Storbritannia. Disse er opptatt av at fiskerne skal bli hørt og ha rettigheter. En britisk aktør forteller også at Greenpeace og WWF nå jobber for å etablere en form for britisk standard som omfatter sosial bærekraft hos leverandører uten at dette bekreftes gjennom noen av NGOenes nettsider.

Spesielt supermarkedskjedene opplever et påtrykk fra arbeidstaker-, menneskeretts- og miljøorganisasjoner om en formalisert form for dokumentasjon av sosial bærekraft både for egne ansatte og i økende grad også for produksjonen av de varene de selger. Detaljhandelen er derfor spesielt omtalt her. Det er fra supermarkedskjeder kravene til både miljømessig og sosial bærekraft stammer, og påvirker således norsk fiskerinæring. Selv om det ikke er mange norske aktører som har supermarkeder som direkte kunder, krever disse dokumentasjon om bærekraft gjennom verdikjeden, inkludert fiskerier.

### 5.2.1 Detaljhandelen

Både gjennom intervjuer og via supermarkedenes egne nettsider får man bekreftet at det er økende oppmerksomhet på sosial bærekraft. Først og fremst handler dette om at alle kjedene i disse landene har overordnet fokus på rettighetene til egne ansatte. Dernest tiltak for lokalsamfunnet de befinner seg i. Noen fronter programmer og stipender i utviklingsland. Corporate responsibility er noe som framheves i form av antikorrupsjon og verdig behandling av alle leverandører.

---

<sup>2</sup> <http://www.express.co.uk/news/uk/456085/Boat-slave-shame-of-fishing-industry>

<sup>3</sup> <https://www.theguardian.com/global-development/2015/nov/02/revealed-trafficked-migrant-workers-abused-in-irish-fishing-industry>, <http://www.independent.co.uk/news/uk/crime/police-investigate-claims-of-slavery-in-uk-fishing-fleet-9877879.html>

<sup>4</sup> <https://fiskeribladet.no/nyheter/?artikkel=19445>

Tabell 1 Detaljhandelens fokus på sosial bærekraft (Sos B)

		Fokus på egen Sos.B	Fokus på leverandør Sos.B	Fokus på sjømat og Sos.B spesielt	Programmer som nevnes
Tyskland	Aldi	X	X	X	BSCI
	Edeka	X			
	Globus	X			
	Metro	X	X	X	EU-S, BSCI
	Lidl	X			
Frankrike	Carrefour	X	X		Eget, ISO, BSCI
	Casino	X	X		GSCP
	Auchan	X	X		Eget
	Leclerc		X		Eget
	U		X		Eget
UK	M&S	X	X	X	WWF-S, SSC, GSP, RFS (innen 2021), Eget
	Tesco	X	X		UN-GC, ETI, CGF
	Sainsbury's	X	X		Fairtrade
	Morrisons				Eget, SSC, Sedex
Sverige	ICA	X	X		Fairtrade, Eget, BSCI
	Axfood	X			UN-GC

BSCI Business Social Compliance Initiative

EU-S EU- supplychain initiative

ISO26000 Guidance on social responsibility

GSCP Global Sourcing Principles

WWF-S WWF- Seafood Charter

SSC Sustainable Seafood Coalition

GSCP Global Social Compliance Program

RFS Responsible Fishing Scheme

UN-GC UN Global Compact

ETI Ethical Trading initiative

CGF Consumer goods Forum

Sedex

På nettsidene er det lite informasjon om hva sosial bærekraft hos leverandørene innebærer. For noen spesifiseres at de har strenge krav til leverandører av råvarer til egne merkeprodukter, (f.eks Tesco i UK), men de nevner ikke krav til produsenter av andre merkevarer. Enkelte nevner Fairtrade, sertifisering av Kakao, sertifisering av palmeolje etc. uten å ha noen overordnet strategi som gjelder alle produkter, eller sjømat spesielt. Kun Marks & Spence nevner spesielt sosial bærekraft hos sine leverandører av sjømat.

Det er de britiske kjedene som er mest opptatt av sosial bærekraft, med Marks & Spencer i spissen. Dette er kanskje ikke overraskende gitt det faktum at det er i Skottland de fleste Europeiske brudd på menneskerettighetene har blitt rullet opp. De nevner flere programmer og flere samarbeidsarenaer hvor de jobber med sosial bærekraft f.eks Morrisons Modern Slaverys Act<sup>5</sup> og Tescos Due Diligence Process<sup>6</sup> og deltagelse i FN's Global Compact. Det er også interessant at kjeder som Lidl har nasjonale forskjeller, ved at det er en mer omfattende profilering av sosial bærekraft på deres britiske nettsider

<sup>5</sup>file:///C:/Users/bjorghn/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/EZ E1G6UG/Morrisons\_Modern-Slavery-Act-2016-Final.pdf

<sup>6</sup> <https://www.tescopl.com/tesco-and-society/sourcing-great-products/human-rights/>

enn på de tyske. De franske supermarkedskjedene har også omfattende informasjon om sosial bærekraft. Flere har egne «Social ethics charts» som leverandører må skrive under på. På nettsidene står det også om at de deltar aktivt i prosesser og fora hvor etikk står på agendaen, for eksempel for Casino at de støtter Global Social Compliance program.

Marks & Spencer er den kjeden som har de strengeste kravene til sosial bærekraft. De har forpliktet seg til å ta i bruk RFS som tilbyr bevis for at fisken som fanges på et sertifisert fartøy er bærekraftig, og at båten har høye krav til mannskapets velferd, lønn, helse og sikkerhet. Forpliktelsen innebærer at alle fartøy som leverer til M&S skal være sertifisert innen 2021, eller er i prosessen til å sertifisere seg. Dette gjelder globalt. Britiske fartøy skal være sertifisert innen slutten av 2017. Alternative tredjeparts standarder som inneholder sosial ansvarlighet kan vurderes, dersom slike standarder blir utviklet.

Når det gjelder krav til sosial bærekraft i ulike markeder, er det rapportert at kjøpere av sjømat i Nord-Europa, Sentral-Europa, og Asia er opptatt av sosial bærekraft (spesielt arbeidsforhold), mens kjøpere i Sørlege Europa (Kypros, Spania, Portugal og Italia) ikke er opptatt av dette (Royal Greenland/Deloitte Sustainability, 2015).

### **5.2.2 Tilbakemeldinger fra nøkkelpersoner i næringen**

Informasjon fra nøkkelpersoner i Storbritannia og Tyskland gir ingen rom for tvil om at det vokser fram et sterkt ønske om en eller annen form for sertifisering og/eller systematisk dokumentasjon av sosial bærekraft. Det er uenighet om dette vil kunne gjøres med en felles internasjonal standard, da nasjonalt lovverk bør være sentralt i slike standarder. Det er mye som skjer i kulissene i form av møter, rundebordsdiskusjoner, påtrykk fra Ngo-er og etablering og utvidelse av forskjellige ordninger. Dette er ikke ulikt det som skjedde rundt miljømessig bærekraft hvor MSC til slutt kom ut som den sterkeste ordningen.

MSC sier i dag at de jobber for å få sosial bærekraft inn under MSC-ordningen. Det hersker tvil om dette er hensiktsmessig, da det å sertifisere og kontrollere lovlig og bærekraftig fiske krever en helt annen kompetanse om arbeidstakerrettigheter, sikkerhet, helse, likestilling, diskriminering og så videre.

Tilbakemeldingene tyder på at behovet i europeisk målestokk er mye større enn forbud mot barnearbeid og tvangsarbeid. MSC åpner for ratifisering av andre standarder, som RFS. Når det gjelder RFS, som jobber for å kunne tilpasse sin ordning til internasjonal bruk, er det frykt for at den blir utvannet og dermed utilstrekkelig. Dette er et alternativ for norsk næring, men vil mest sannsynlig bli kostbart og ta tid før den er på plass.

Andre viktige kriterier som ble diskutert med kundene er nødvendigheten av Chain of custody, forbrukerlogo, tredjepartskontroller, formen for kontroll/dokumentasjon og mulig aksept for gruppesertifisering. En form for chain of custody, det vil si at alle ledd i verdikjeden bør være sertifisert under samme ordning, er et sterkt ønske hos mange. Dette vil forenkle prosessen og øke legitimiteten til ordningene. Full sporbarhet og åpenhet i prosessen er også nødvendig. Det uttrykkes helt tydelig at man ikke ønsker noen ny forbrukerlogo. Kontroll av en tredjepart er ønsket, men hvor omfattende denne kontrollen må være for å være tilstrekkelig avhenger av for eksempel en risikovurdering og enighet på tvers av norske interessegrupper. Egenkontroll, hvor båtene samler dokumentasjonen systematisk, er tilstrekkelig da det uansett vil være umulig å kontrollere båtene til havs. Tredjepartskontrollen vil da kontrollere dokumentasjonen og eventuelt verifisere denne med

mannskap, tillitsvalgte, HMS-ansvarlige og/eller andre nøkkelpersoner. Med visse forbehold er en gruppesertifisering fullt mulig og akseptabelt for de europeiske aktørene. Ett av forbeholdene er at en risikovurdering viser at sannsynligheten for brudd på standarden (og/eller lovverk) er lite sannsynlig og sanksjonsmulighetene store. En risikovurdering legger grunnlag for hvor streng og omfattende kontrollen av en eventuell ordning må være, det vil si om alle fartøy og anlegg må kontrolleres hvert år eller om man kan ta stikkprøver innenfor en gruppe.

### 5.3 Lønns- og arbeidsvilkår i norsk fiskerinæring

Tradisjonelt har kystens sysselsettingssystem blir beskrevet som et tett nettverk av fiskere, deres familier og lokalsamfunnet, blant annet bestående av lokal fiskeindustri (Sønvisen *et al.*, 2017). Norge har en sammensatt fiskeflåte, både med hensyn til størrelse (fartøylengde) og type fiskeredskap. Totalt var det 5197 aktive fartøy i 2016. Blant de båtene som hadde en inntekt over 50 000 kroner, var det 469 båter over 15 meter (statistikk fra Fiskeridirektoratet).<sup>7</sup> Det er store forskjeller når det gjelder driftsform og mannskapsstørrelse.

Fiskeindustriens fremste konkurransefortrinn har vært lokaliseringen nær viktige fiskefelt hvor industrien kan foredle fangsten. Denne industrien har i løpet av de siste tiårene vært preget av restruktureringer, noe som har ført til færre bedrifter og sysselsatte. En del av industrien er rent sesongbasert, og med store variasjoner i behovet for arbeidskraft. De seinere årene har industrien dessuten søkt å redusere kostnader ved å øke effektiviteten, importere arbeidskraft og flytte ut deler av produksjonen til lavkostland (Ødegård, 2014).

I dette kapittelet redegjøres det i grove trekk for lønns- og arbeidsvilkår og de reguleringer som gjelder for fiskere og for ansatte som videreforedler fisken på land. Vi begrenser oss til sentrale reguleringer, i hovedsak de som kan knyttes til kravene i de ulike standardene. Det betyr at det finnes en rekke bestemmelser som ikke omtales her.

Den norske arbeidslivsmodellen gjør virksomhetene ansvarlige for å ivareta viktige oppgaver som arbeidstakerrettigheter, inkludert helse, miljø og sikkerhet (HMS). Tariffavtalene, som inngås mellom organisasjoner på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, spiller også en sentral rolle i det norske arbeidslivssystemet. Lov- og avtaleverket er utviklet siden begynnelsen av det forrige århundret. Gjennom EØS-avtalen (trådte i kraft i 1994) er Norge også forpliktet til å implementere EUs direktiver og avtalereguleringer på arbeidslivets område. Hovedregelen er at EU fastsetter minimumsregler og at det enkelte land kan velge å ha strengere regelverk.

Fiskere er organisert både i Fiskarlaget og i Norsk Sjømannsforbund. Når det gjelder Fiskarlaget, så fungerer den både som en arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjon. Den tradisjonelle delingen for arbeidstakerne er kystfiskeflåten (Fiskarlaget) og havfiskeflåten (Sjømannsforbundet). «Fiskebåt» er interesse- og arbeidsgiverorganisasjon for den norske havgående flåten. Denne sammenslutningen har også tariffavtale med Maskinistforbundet og Sjøoffisersforbundet. Det finnes også to andre interesseorganisasjoner for fiskerne: Kystfiskarlaget og Pelagisk forening (i hovedsak båteiere). Den

---

<sup>7</sup> <http://www.fiskeridir.no/Yrkesfiske/Statistikk-yrkesfiske>



viktigste arbeidstakerorganisasjonen i fiskeindustrien på land er Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). De har tariffavtale med Sjømat Norge på arbeidsgiversiden.

Mange av standardene som er omtalt tidligere i dette kapittelet refererer til ILO-konvensjoner.<sup>8</sup> Sentralt her er den omtalte ILO-konvensjon 188 om arbeidsvilkår i fiskerisektoren som ble vedtatt i 2007. Bakgrunnen for den nye konvensjonen var at tidligere konvensjoner rettet mot fiskere var mer enn 40 år gamle og hadde en lav ratifiseringsgrad. Målsettingen er å sikre arbeidstakere i fiskerisektoren bedre arbeidsmiljø, sikkerhet og helse til sjøs, samt at syke og skadede fiskere får behandling i land. Konvensjonen inneholder også bestemmelser om tilstrekkelig hvile, vern gjennom skriftlig arbeidsavtale og tilsvarende trygdebeskyttelse som andre arbeidstakere, i tillegg til krav om sikkerhets- og vedlikeholdsstandarder for fartøy og levestandarder om bord.

For den landbaserte fiskeindustrien gjelder arbeidsmiljøloven. Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet (§ 1–1).

Sjøfart, fangst og fiske er ikke omfattet av arbeidsmiljøloven. For fiskere gjelder skipsarbeidsloven (Lov om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip)<sup>9</sup>. Den skal, sammen med skipssikkerhetsloven<sup>10</sup> sikre et godt arbeidsmiljø. De innledende formuleringene er de samme som i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelser.

I tillegg kommer Forskrift om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip<sup>11</sup>.

De arbeidsrettslige forhold til sjøs ble tidligere i hovedsak regulert i sjømannsloven. Denne loven ble i 2013 erstattet av skipsarbeidsloven. En viktig begrunnelse for denne endringen var å bringe sjøfolks rettigheter på det samme nivå som i arbeidsmiljøloven (Prop.115 L (2012–2013)).

Skipssikkerhetsloven stiller krav til sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsforholdene for sjøfolk. Flere bestemmelser av sikkerhetsmessig karakter ble flyttet fra sjømannsloven til skipssikkerhetsloven i 2007. Den gjelder for både norske og utenlandske skip. Unntatt er skip under 24 meter som ikke brukes i næringsvirksomhet. Utenlandske skip er omfattet av loven når det er i norsk territorialfarvann, Norges økonomiske sone og på norsk kontinentalsokkel (§3).

---

<sup>8</sup> ILO: International Labour Organisation, FNs arbeidslivsorganisasjon.

<sup>9</sup> LOV2013-06-21-102. Fra det tidspunktet skipsarbeidsloven trådte i kraft, ble sjømannsloven og de tilhørende forskriftene opphevet.

<sup>10</sup> LOV2007-2007-02-16-9. Kongen kan gi forskrift om at loven helt eller delvis ikke skal gjelde for skip under 24 meter største lengde, skip som kan føre inntil tolv passasjerer, spesialskip, skip som utelukkende benyttes på elver og innsjøer, skip som er vernet, skip som tilhører Forsvaret eller som benyttes i dets tjeneste, andre statlige skip som brukes utenfor næringsvirksomhet, utenlandske skip.

<sup>11</sup> FOR-2005-01-01-8

I oktober 2016 ble en avtale mellom arbeidslivets parter på europeisk nivå<sup>12</sup> som implementerer ILO-konvensjon 188, gjort om til et EU-direktiv.<sup>13</sup> Direktivet omfatter arbeidstid, hviletid, HMS, lønn, losji, kost, beskyttelse mot arbeidsrelatert sykdom, prosedyrer i forbindelse med skade/død og medisinsk behandling om bord.

ILO-konvensjon 188 ble ratifisert av Norge i januar 2016.<sup>14</sup> Skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven samsvarer i hovedsak med kravene i konvensjonen. Ifølge Sjøfartsdirektoratet vil regelverket tre i kraft 16. november 2017<sup>15</sup>, og kan få betydning innenfor enkelte områder. Det gjelder:

- a) For ungdom som ikke har obligatorisk skolegang og deltar i yrkesrettet opplæring om bord, setter ILO 188 en nedre grense på 15 år. I det norske regelverket er det ingen nedre aldersgrense.
- b) Bestemmelsen om helseundersøkelse av arbeidstakere på norske skip og flyttbare innretninger vil bli revidert i henhold til ILO 188. I artikkel 10 heter det at alle fiskere i utgangspunktet skal ha helseerklæring som viser at de er skikket til arbeidsoppgavene. Det er adgang til å begrense dette kravet til fiskere som arbeider om bord på fartøy med en lengde på 24 meter eller mer, eller som til vanlig er over tre dager til sjøs.
- c) Krav om bemanningsoppgave. Det vil si at Sjøfartsdirektoratet skal fastsette en minimumsbemanning for fartøy som er lengre enn 24 meter.
- d) Krav om mannskapstyper. Sjøfartsdirektoratet vil vurdere om det er behov for å revidere eksisterende regelverk som følge av dette kravet.
- e) Etter ILO 188 (artikkel 41) skal fiskefartøy som tilbringer mer enn tre dager til sjøs ha et dokument som viser at fartøyet oppfyller kravene på tidspunktet fartøyet ble inspisert. Dette gjelder fartøy over 24 meter eller fartøy som vanligvis opererer i havfiske.

### **5.3.1 Forbud mot tvangsarbeid**

I 1999 kom Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven).<sup>16</sup> Den implementerer konvensjoner fra Europarådet og FN i norsk lov. Blant bestemmelsene er forbud mot slaveri og tvangsarbeid (Den europeiske menneskerettskonvensjonen artikkel 4).

### **5.3.2 Forbud mot barnarbeid og bestemmelser for unge arbeidstakere**

Arbeidsmiljøloven (§ 11–1) setter forbud mot barnarbeid. Barn som er under 15 år eller skolepliktige skal ikke utføre arbeid. Unntak er kulturelt eller lignende arbeid, lett arbeid når barnet har fylt 13 år, som ledd i skolegang eller i praktisk yrkesorientering når barnet har fylt 14 år.

I skipssikkerhetsloven (§ 18) heter det at den som har sitt arbeid om bord må ha fylt 16 år. Det kan igangsettes særskilte vilkår for personer mellom 16 og 18 år. For ungdom er det utarbeidet en egen forskrift: Forskrift om arbeid og utplassering av ungdom på norske skip.<sup>17</sup> Her pålegges det blant annet

---

<sup>12</sup> General Confederation of Agricultural Cooperatives in the EU, European Transport Worker's Federation and Européche (Association of National Organisations of Fishing Entreprises).

<sup>13</sup> COM(2016) 235 final

<sup>14</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110\\_COUNTRY\\_ID:102785](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102785)

<sup>15</sup> <https://www.yrkesfisker.no/globalassets/publikasjoner/ilo-konvensjonen.pdf>

<sup>16</sup> LOV-1999-05-21-30

<sup>17</sup> FOR-2002-04-25-423

å vurdere om påvirkningene i arbeidsmiljøet kan gi risiko for skade på unge arbeidstakere (under 18 år). Det er også egne arbeidstidsbestemmelser og forbud mot nattarbeid for denne gruppen.

### **5.3.3 Helse, sikkerhet og arbeidsmiljø**

Lovbestemmelsene setter blant annet krav om å sikre liv, helse og miljø, samt foreta risikovurderinger, for eksempel ved innføring av nytt utstyr. Det skal også gis informasjon til de ansatte om sikkerhets- og helserisiko, samt opplæring av ansatte slik at de kan utføre arbeidet på en sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Dersom det avdekkes risiko, skal det iverksettes nødvendige tiltak for å fjerne eller redusere farene.

Som nevnt er arbeidsmiljølovens formål blant annet å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Tilsvarende i skipssikkerhetsloven heter det at et skip skal ha nødvendige innretninger og utstyr for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Alle fartøy over 15 meter skal ha et fartøysertifikat (fartssertifikat). Det er krav om sikkerhetssystem, med beredskapsplan, sikkerhetskurs, verneutstyr, stillingsinstrukser og varslingsplan.

Skipsfører skal sørge for at andre som har sitt arbeid om bord får nødvendig kunnskap om skipet og om grunnleggende miljø- og sikkerhetsbestemmelser (skipssikkerhetsloven § 19).

Skipssikkerhetsloven har bestemmelser om at personer om bord skal legge fram helseerklæring som viser at de er fysisk og psykisk skikket til oppgavene (§ 17). I forskriften er det videre krav om at arbeidstakerne får nødvendig helsekontroll i forhold til den sikkerhets- og helserisiko de blir utsatt for om bord.

Båter under 15 meter, men over 10,67 meter, skal ha en fartøyinstruks.

Tilsyn med båter som er under 15 meter gjennomføres av private aktører som har fått en offisiell godkjenning av Sjøfartsdirektoratet.

### **5.3.4 Opplæring**

Arbeidstakerne skal få nødvendig opplæring for å mestre arbeidet, også når det gjelder endring i arbeidsoppgaver. Dessuten skal forholdene legges til rette for at arbeidstakerne gis rimelig mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid.

Forskrift om sikkerhetsopplæring for fiskere gjelder for alle fiskere som driver ervervsmessig fiske fra norsk båt/fartøy uansett størrelse, unntatt fiske i ferskvann.<sup>18</sup> Her framgår det at alle fiskere skal ha gjennomgått minst 40 timers grunnleggende sikkerhetsopplæring med innføring i risikoforhold, førstehjelp, sjøredning, brannvern, røykdykking samt verne- og miljøarbeid (§ 3). Opplæringen skal dokumenteres skriftlig.

I arbeidsmiljøloven heter det blant annet at for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidstakerne gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at

---

<sup>18</sup> FOR-1989-02-10-88

de får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. Arbeidsgiver er dessuten pliktig til å gjennomgå HMS-opplæring (§ 3–5).

### 5.3.5 Arbeidstid og hviletid

Forskrift om arbeids- og hviletid på fiske- og fangstfartøy<sup>19</sup>, henviser til bestemmelsene i EUs arbeidstidsdirektiv (direktiv 2003/88/EF). Bestemmelsene gjelder alle som arbeider på norske fiske- og fangstfartøy, og som ikke bare arbeider om bord mens fartøyet ligger i havn. Forskriften omfatter derimot *ikke* arbeidstaker som er alene om bord på eget fiske- og fangstfartøy.

De sentrale bestemmelsene er å finne i § 7:

- Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 48 timer i uken beregnet som et gjennomsnitt i en periode som ikke skal overstige 12 måneder.
- Hviletiden skal være minst 10 timer i løpet av en hvilken som helst periode på 24 timer, og 77 timer i løpet av en hvilken som helst periode på 168 timer.
- Hvileperioden kan deles i to perioder hvor den ene skal være minst 6 timer. Tidsrommet mellom to hvileperioder skal ikke overstige 14 timer.
- Skipsfører kan kreve at arbeidstakerne utfører det antall arbeidstimer som er nødvendig for den umiddelbare sikkerhet til fartøyet, personer om bord, redskaper, eller lasten, eller for å komme andre fartøy eller personer i havsnød til unnsetning.

Bestemmelsene i de tre første kulepunktene kan fravikes i tariffavtale. Eksempelvis er det i tariffavtalen mellom Fiskebåt og Sjømannsforbundet avtalt fraviksbestemmelser.

I arbeidsmiljøloven, som gjelder for landindustrien, er det viet et helt kapittel til arbeidstid. Det er regler om skiftarbeid, beredskapsvakter, gjennomsnittsberegning av arbeidstid, overtid, daglig og ukentlig arbeidsfri, pauser, søndagsarbeid og nattarbeid.

Den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager. Fagforening med innstillingsrett<sup>20</sup> kan, med noen unntak, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i kapittelet. Innenfor lovens rammer og den enkelte arbeidsavtale kan arbeidsgiver fastsette de arbeidstidsordningene som passer best for virksomheten, så fremt de ikke utsetter arbeidstakerne for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og gjør det mulig å ivareta sikkerhetshensyn.

Loven åpner altså for at det på visse vilkår kan gjøres unntak fra disse reglene enten ved tariffavtale (som nevnt), avtale mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker, ved samtykke gitt av tilsynene eller gjennom egne særregler i forskrifter (NOU 2016:1).

I havfiskeflåten er det vanlig å ha en ordning som innebærer 1 måned om bord og 1 måned fri. I arbeidsperioden er det turnus med 6 timer på og 6 timer av. I kystflåten er det en variant av ordninger, som skyldes ulik størrelse på båtene, type fisk og sesong. På de minste båtene velger fiskerne som

---

<sup>19</sup> FOR-2003-06-25-787

<sup>20</sup> Fagforening med over 10 000 medlemmer og de forhandlingsberettigede hovedsammenslutningene i statlig sektor.

regel selv hva slags ordning de vil ha, også med innslag av «dagjobbing» - altså ut tidlig på morgenen og tilbake på ettermiddagen.

### 5.3.6 Lønn og pensjon

Lønn er et ansvar for partene i arbeidslivet i det norske systemet. Det finnes derfor ingen nasjonal minstelønn. For utenforstående er det ikke opplagt hva som regnes som akseptabel «norsk lønn». Lønn er fastsatt i tariffavtalene for de ulike områdene. Også for virksomheter uten tariffavtaler fungerer de ulike tariffsatsene som normgivende.

Fiskere har et lønnsystem som er svært annerledes enn arbeidstakere i industrien på land. Fiskere regnes samtidig som arbeidstaker og som selvstendig næringsdrivende. Det er svært vanlig at lønna er en andel av fangsten (lott) i stedet for et fastlønnsystem. Skipsarbeidsloven regulerer bare beregninger av ulike former for fast lønn, og gjelder derfor ikke for lott. Lott er en fordeling mellom mannskap, båt og eier etter visse fordelingsnøkler. Fiskerne får vanligvis forskudd på lotten, og så fordeles den en gang per år eller halvår. Det er et svært detaljert regelverk. Lønna varierer etter type båt og fiskeslag. Mange av fiskerne er både båteiere og mannskap.

Skattemessig betraktes fiskerne som selvstendig næringsdrivende. De har et eget fiskerfradrag på 30 prosent av inntekten, som gis fiskere som har hatt fiske eller fangst på havet eller ved kysten som hovedbeskjeftigelse i til sammen minst 130 dager av inntektsåret.

For fiskerne finnes en rekke særlover og forskrifter for å sikre sosiale ordninger (som sykepenger og arbeidsledighetstrygd) som «vanlige» arbeidstakere er omfattet av. Administrasjonen av disse ordningene er delvis lagt til trykdeetaten og delvis til Garantikassen for fiskere.

Ifølge tariffavtalen mellom Sjømannsforbundet og Fiskebåt (Tariff 2014) er stillinger som avlønnes med hel lott garantert 937 kroner per dag i minsteinntekt. Hovedoppgjør for sesong/tur skal foretas med mannskapet seinest 20 dager etter at fangsten er solgt.

Lov om pensjon for fiskere ble vedtatt i 1957, og gjelder fra 60 til 66 år. Ordningen er finansiert av medlemsavgift og omsetningsavgift, samt tilskudd fra Likviditetsfondet for Pensjonstrygden for fiskere. Staten garanterer. Siden fiskere defineres som selvstendig næringsdrivende er konsekvensen at lotten defineres som næringsinntekt. Lott regnes altså ikke som pensjongivende inntekt. Det fører til at fiskere ikke omfattes av krav om innbetaling til obligatorisk tjenstepensjon, og må sørge for sin egen pensjon.

Sjømannsforbundet har krevd en arbeidsgiverfinansiert tjenstepensjonsordning for fiskere i tråd med loven om obligatorisk tjenstepensjon.<sup>21</sup>

Denne mellomposisjonen mellom selvstendig og arbeidstaker får også følger for permisjon i forbindelse med å få barn. Kvinnene, som i 2015 utgjorde 2,8 prosent av fiskerne, har krav på fri i 18 måneder ved barnefødsel. Samtidig har de bare én måned betalt permisjon (garantilønn).

For fiskeindustrien på land er det innført en allmenngjort tariffavtale, fra 1. februar 2015. Allmenngjøring betyr at deler av en landsomfattende tariffavtale gjøres gjeldende for alle som

---

<sup>21</sup> OTP-loven trådte i kraft 1. januar 2006 og pålegger de fleste foretak en plikt til å opprette tjenstepensjonsordning for sine arbeidstakere.

omfattes av denne avtalen. Viktige bestemmelser om lønn og arbeidsvilkår i avtalen (i dette tilfellet overenskomsten i fiskeindustrien) blir dermed «ufravelige minstevilkår». Begrunnelsen for allmenngjøring var en økende negativ forskjellsbehandling av utenlandske arbeidstakere i fiskeindustrien.<sup>22</sup> I 2014 var 47 prosent av arbeidsstokken i fiskeindustrien utenlandsk (Ødegård, 2014). Virksomhetene var registrert dels i Norge og dels i østeuropeiske EU-land.

Det finnes ikke noe system som viser hvor mange som er omfattet av tariffavtale, verken blant fiskere eller for industrien på land.

### 5.3.7 Arbeidsavtaler og tilknytningsform

Både arbeidsmiljøloven (§ 14–6) og skipsarbeidsloven (§ 3–1) stiller krav om at det skal inngås skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I tillegg er det utarbeidet en egen forskrift om arbeidsavtale og lønnsoppgave for skipsarbeid.<sup>23</sup>

En arbeidsavtale skal inneholde opplysninger om følgende:

- Partenes identitet
- Arbeidsplassen - dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver
- En beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori
- Tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse
- Forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen
- Eventuelle prøvetidsbestemmelser
- Arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet
- Arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister
- Den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling
- Lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid
- Lengde av pauser
- Avtale om særlig arbeidstidsordning
- Opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstakerne skal ansettes fast (§ 14–9). Så følger en rekke vilkår for midlertidige ansettelser. I 2015 ble det gjort en endring i loven som gjør det lettere å ansette midlertidig (inntil 12 måneder uten vilkår). Tilsvarende er ikke gjort i skipsarbeidsloven. Arbeidsmiljøloven har også bestemmelser for når en arbeidsgiver kan leie inn folk fra bemanningsforetak (§ 14–12).

---

<sup>22</sup> Allmenngjorte tariffavtaler er også innført i bygg, verftsindustri, jordbruk, renhold, godstransport, turbil og elektro.

<sup>23</sup> FOR-2013-08-19-1000

Ifølge tariffavtalen mellom Sjømannsforbundet og Fiskebåt (Tariff 2014) ansettes mannskapet for en tur, sesong eller for et bestemt tidsrom. Den gjensidige oppsigelsesfristen er én måned. Dersom man har vært ansatt i rederiet sammenhengende i fem år er oppsigelsesfristen to måneder og ved 10 år er den tre måneder.

Fiskere er i en mellomposisjon. De defineres som selvstendig næringsdrivende i skattemessig sammenheng. I arbeidsrettslig forstand betraktes de som arbeidstakere, og med de rettighetene som følger med, blant annet stillingsvern, krav om skriftlig arbeidskontrakt og lignende.

### **5.3.8 Medbestemmelse**

Ett av formålene med arbeidsmiljøloven er å gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter, og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet. Det er også et poeng at arbeidstakerne har plikt etter loven til å medvirke til et godt arbeidsmiljø.

Ett viktig samarbeidsorgan i virksomhetene er arbeidsmiljøutvalget.<sup>24</sup> På fartøyer består dette av verneombudene, skipsfører, maskinsjef, stuert og eventuelt sikkerhetsoffiser. Utvalget skal blant annet ta for seg spørsmål om helse og velferd blant de ansatte, opplæring, kartlegging av risikofylte arbeidssteder og arbeidsforhold og drøfte forhold som har betydning for trivselen om bord.

Dersom det finnes tillitsvalgte på arbeidsplassen, så har de en som regel en sentral rolle. De ivaretar viktige oppgaver når det gjelder avtaleverk, lokale lønnsforhandlinger for dem som har det, samt medbestemmelse. De er vaktbikkjer, men også medspillere for arbeidsgiver lokalt.

### **5.3.9 Forbud mot diskriminering**

Likebehandling er en av formålsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven. Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder er forbudt. Videre vises det, både i arbeidsmiljøloven og skipsarbeidsloven, til en rekke andre lovbestemmelser på dette området:

- Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven
- Ved diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven om etnisitet
- Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
- Ved diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk gjelder diskrimineringsloven om seksuell orientering

### **5.3.10 Oppfølging og ansvar**

I arbeidsmiljøloven er arbeidsgivers ansvar krystallklart: «Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overholdt» (§ 2–1). Den tilsvarende bestemmelsen i skipsarbeidsloven er: «Arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelser gitt i eller i medhold av loven og

---

<sup>24</sup> På fartøy skal det opprettes arbeidsmiljøutvalg når det er minst åtte personer som har sitt arbeid om bord (Forskrift om arbeidsmiljø mv på skip). I henhold til arbeidsmiljøloven (landindustrien) skal det opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomheter hvor det jevnlig sysselsettes minst 50 arbeidstakere.

arbeidsavtalen blir overholdt, bortsett fra i tilfeller der rederiet i loven er pålagt å sørge for dette» (§ 2–2 (1)).

Verneombudene – som velges av og blant arbeidstakerne – spiller også en viktig rolle i oppfølging av arbeidsmiljøet i virksomhetene. Verneombudet skal se til at arbeidet om bord blir utført på en slik måte at sikkerhet og helse er behørig ivaretatt. Vedkommende plikter å gjøre det som er mulig for avverge ulykke eller helseskade, og har dessuten rett til å stanse farlig arbeid.

For fiskebåter heter det at det skal være ett verneombud på fartøy med 3–7 personer, med mindre et flertall av de som har sitt arbeid om bord velger at verne- og miljøarbeidet skal ivaretas uten eget verneombud. For skip med 8 eller flere om bord *skal* det velges verneombud. Det skal til enhver tid være minst:

- ett verneombud på fartøy med 8–14 personer
- to verneombud på fartøy med 15–39 personer
- tre verneombud på fartøy med minst 40 personer som har sitt arbeid om bord

I arbeidsmiljølovens (kapittel 6) bestemmelser om verneombud heter det at i virksomheter med færre enn 10 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. For de med flere ansatte heter det at antallet verneombud skal fastsettes i forhold til virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig.

Ellers er forskrift om arbeidsmiljø på skip og arbeidsmiljøloven i stor grad liklydende når det gjelder verneombudets plikter. Verneombudene skal også få opplæring for å kunne utøve denne rollen på en skikkelig måte. Alle arbeidstakere har i henhold til lovverket plikt til å medvirke til et godt arbeidsmiljø (arbeidsmiljølovens § 2–3 og forskrift om arbeidsmiljø mv. på skip § 6–2).

Offentlig myndigheter (som Arbeidstilsynet og Sjøfartsdirektoratet) har oppgaven med å kontrollere og veilede virksomhetene når det gjelder arbeidsmiljøet. Myndighetene skal ha tilgang til virksomhetene som er underlagt lovverket.

Arbeidstilsynet og Sjøfartsdirektoratet har kontrollert med at HMS-systemer er på plass, og de kan også komme på uanmeldte tilsyn. Dette er også instanser som ofte tilkalles og/eller får rapporter i forbindelse med arbeidsulykker. Alvorlige overtredelser anmeldes til politiet. Sjøfartsdirektoratet skal føre tilsyn både med rederiet og båtene.

I tillegg kan Sjøfartsdirektoratet gi pålegg til arbeidsgiveren og rederiet ved manglende utbetaling av lønn. Med «rederiet» menes den som i sikkerhetsstyrings sertifikatet er opplyst å være driftsansvarlig selskap. Dersom det ikke finnes et slikt sertifikat, regnes skipets eier som rederiet. Dersom eieren har overlatt driftsansvaret til en annen, skal det opplyses om navnet til den driftsansvarlige (skipssikkerhetsloven §§ 4 og 5).

I landindustrien har Arbeidstilsynet fått oppgaven med å sjekke at arbeidstakerne får allmenngjort lønn.

Sjømannsforbundet har egne inspektører i Tromsø, Kristiansund, Ålesund, Stavanger og Bergen, som skal dekke alle typer båter (inklusive fiskebåter). Når disse inspektørene går om bord, snakkes de med mannskapet om hvordan forholdene er. De får imidlertid ikke tilgang til arbeidskontrakter eller annen



type dokumentasjon fra rederiene. Sjømannsforbundet har, etter forespørsel, imidlertid adgang til oppgjørene.

### **5.3.11 Sanksjoner**

Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg i arbeidsmiljøloven kan innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten straffes med bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler. Under særlig skjerpene omstendigheter kan fengsel inntil tre år anvendes. Arbeidstaker som uaktsomt overtrer bestemmelse eller pålegg, straffes med bøter.

I skipsarbeidsloven er formuleringen noe annerledes: «Med bøter eller fengsel i inntil 6 måneder straffes den som på vegne av arbeidsgiveren eller rederiet forsettlig eller grovt uaktsomt lar en arbeidstaker være ansatt på vesentlig andre vilkår enn de som fremgår av loven, forskrifter gitt i medhold av loven eller tariffavtale som gjelder for arbeidstakeren.»

## **5.4 Kundekrav, standarder og norsk regelverk: noen utfordringer**

De ulike kravene til sosial bærekraft i de relevante standardene ser ut til å være godt dekket i det omfattende lov- og avtaleverket som gjelder for arbeidstakere innenfor fiske og fiskeindustrien i Norge. Spørsmålet er om sertifisering etter omtalte standarder vil gi noen merverdi for aktørene i næringen dersom kundene ikke har et absolutt krav til dette?

En fordel med standardene er at «man snakker samme språk» - altså at det er en felles forståelse av hva som ligger til grunn for standardene og at man er blitt vurdert etter samme lest. Overfor kundene kan det derfor bli lettere å dokumentere at man ivaretar arbeidstakernes ve og vel på de områdene som kreves. Samtidig er også standardene av ganske ulik karakter, så det igjen kan bli diskusjoner om hva som er «godt nok».

Spørsmålet om dokumentasjon blir sentralt. Enkelt sagt så kan det hevdes at lover og regler ikke er tilfredsstillende dersom det ikke finnes et system som kontrollerer at disse følges. Ansvaret for etterlevelse og kontroll av det norske lov- og avtaleverket ligger i hovedsak hos arbeidsgiveren. Samtidig har arbeidstakernes medvirkningsplikt, verneombudene spiller en viktig rolle i arbeidsmiljøspørsmål, tillitsvalgte ivaretar bestemmelser i tariffavtalene og offentlige myndigheter driver kontroll- og veiledningsvirksomhet. Dette er et system som i hovedsak bygger på tillit, men hvor man har «ris bak speilet» i form av tilsyn fra myndighetene. Det kan være vanskelig å forklare til internasjonale kunder hvordan den norske arbeidslivsmodellen fungerer i praksis ute på den enkelte arbeidsplass.

Det er imidlertid slik at også de ulike standardene i stor grad er basert på tillit, gjennom egenerklæringer og sjekklister. Revisjoner av virksomheter som er sertifisert er i hovedsak ikke basert på kontakt med arbeidstakerne, men snarere kontakt med ledelsen/skipper og gjennomgang av dokumenter, med unntak av SA8000, som også intervjuer arbeidstakere. Det som synes å være forskjellen er at hos sertifiseringsselskapene blir foretakene kontrollert hvert år, og foretatt av uavhengig tredjepart. De norske tilsynsmyndighetene baserer seg i hovedsak på stikkprøver av aktørene.

I utgangspunktet er standarder og sertifiseringsordninger et «fremmedelement» når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår i norsk arbeidsliv. Den norske arbeidslivsmodellen kjennetegnes av reguleringer gjennom lover og tariffavtaler, som begge er rettskraftige reguleringer. Samtidig er systemet i stor grad basert på tradisjoner for samarbeid. Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene inngår avtaler, og samarbeider både på den enkelte virksomhet, på bransjenivå og nasjonalt.

Olberg & Trygstad (2007) fremhever eksempelvis at når nye konsepter gjør seg gjeldende i en norsk sammenheng, møter de organisasjoner og et arbeidsliv som allerede er strukturert gjennom lovgivning, hovedavtaler, tariffavtaler og interesseorganisasjoner.

Betingelsen for det norske systemet er en tilstrekkelig organisasjonsgrad, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. En av utfordringene for denne modellen er dersom flere velger å være uorganiserte og/eller at det ikke inngås tariffavtaler i virksomhetene. Tilknytning til frivillige standarder gjennom en sertifisering kan også være en utfordring dersom dette fører til at virksomhetene blir mindre interessert i å ivareta kollektive avtaler, eller opprette slike, for å regulere arbeidsbetingelser.

Det norske arbeidslivet innen fiskerinæring har noen særegenheter som kan by på utfordringer i forhold til internasjonale arbeidsmiljøavtaler. Vi skal her omtale tre områder: barnearbeid, diskriminering, dokumentasjon og kontroll av arbeidsvilkår.

ILO-konvensjonen om **barnearbeid** kan være en utfordring for norsk fiskerinæring i forhold til standardene. De eksisterende standardene har helt klare bestemmelser om forbud mot barnearbeid, der de fleste følger ILO-konvensjonen om ikke å ansette barn under 15 år og at arbeidet ikke skal gå utover skolegangen. Det er noen unntak, blant annet for land der skolegangen avsluttes før fylte 15 år. Norsk lov forbyr også barnearbeid, men åpner for kulturelt eller lignende arbeid etter fylte 13 år. En norsk praksis som kan skape utfordringer er at det under torskesesongen foregår tungeskjæring utført av barn helt ned til 11 år og under. Dette har lange tradisjoner i Nord-Norge.<sup>25</sup> Det gis til og med skolefri i inntil 10 timer i enkeltkommuner.

De etablerte standardene (unntatt FOS) er veldig klare på at **diskriminering** skal være forbudt, der både nasjonalitet og kjønn blir nevnt. Selv om det etter norsk lov er forbud mot diskriminering, og det er straffbart, kan dette være utfordrende i forhold til det særegne lønnssystemet til en del fiskere, nemlig lott. Det er oppdaget tilfeller der utenlandske fiskere ikke har fått tilbud på lott, men en fast lønn. Dette er ikke ulovlig dersom arbeidstakeren aksepterer det, men kan stille den norske praksisen i dårlig lys i forhold til ILO-konvensjoner når det gjelder diskriminering. En annen sak som har vært diskutert i Norge i forhold til likestilling er kvinnelige fiskeres muligheter til svangerskapspermisjon. Denne ordningen som innebærer at kvinnene får én måned permisjon med garantilønn, er svært annerledes enn det andre arbeidstakere har, og kan oppfattes som diskriminering.

**Dokumentasjon og kontroll av vilkår.** I Norge er lønn en sak mellom partene i arbeidslivet, og det finnes ikke noen nasjonal lovbestemt minstelønn. Når det gjelder landindustrien, så er denne nå omfattet av en allmenngjort tariffavtale. Det vil si at grunnleggende vilkår i tariffavtalen, inkludert lønnsbestemmelser, gjelder for alle som jobber innenfor området. Bakgrunnen for at tariffavtalen er allmenngjort er mange eksempler på at østeuropeiske arbeidstakere i industrien har blitt utsatt for

---

<sup>25</sup> <https://www.nordlys.no/magasin/tungeskjarer-kristoffer-11-vasser-i-penger/s/1-79-6569087>

uverdige lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidstilsynet har ansvar for å føre tilsyn med den allmenngjorte lønna. Slik sett har lønnsnivået blitt lettere å dokumentere.

Fiskere har et særegent lønssystem der de anses både som arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende. Fiskerne får i hovedsak lønn som en del av fangsten (lott). Regelverket er svært detaljert, og reguleres av tariffavtalen mellom Sjømannsforbundet og Fiskebåt. Et system der arbeidstakerne samtidig regnes som næringsdrivende når det kommer til betaling og skatt, kan virke uklart og være vanskelig å forklare. Det medfører også at fiskerne må sørge for sin egen pensjon. Det bør skaffes klar dokumentasjon på hvordan det norske systemet virker, og hvordan det kontrolleres. Undersøkelser blant fiskerne selv viser imidlertid at hele 75 prosent av dem sier at det gode lønnsnivået er en viktig faktor for å søke seg til yrket (Sønvisen *et al.*, 2017).

De eksisterende standardene for sosial bærekraft er ikke veldig spesifikke når de omtaler lønn. De fleste refererer til minimumslønn etter loven. Dette kan være en utfordring siden det ikke finnes noen lovpålagt minimumslønn i Norge, men da bør det, som nevnt, legges arbeid i å forklare og dokumentere det norske systemet, spesielt det som gjelder for fiskere.

Virksomheter uten verken verneombud eller tillitsvalgte kan skape utfordringer for systemet. Ordningen med verneombud er hjemlet i lovgivningen. Tillitsvalgtordningen er koblet til tariffavtalene. Både tillitsvalgte og verneombudet har derfor oppgaver som knytter seg til de ansattes arbeidssituasjon, men på litt ulikt vis. Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser og passe på at bestemmelsene i tariffavtalen overholdes. De har også en viktig rolle når det gjelder lokale forhandlinger og medbestemmelse på arbeidsplassene. Verneombudet har sin hovedfunksjon knyttet til lovgivningen. På arbeidsplasser uten tillitsvalgte vil det som regel likevel være påbudt å ha verneombud. Dersom denne bestemmelsen brytes, vil det sjelden gå upåaktet hen i virksomheter som har organiserte arbeidstakere. Tillitsvalgte opptre ofte som «vaktbikkjer» på de fleste områder som angår arbeidsvilkårene. Det kan derfor være større sjanser for brudd på regelverket i såkalt uorganiserte bedrifter (der verken arbeidsgiver eller arbeidstaker er organiserte), noe som kan skape utfordringer for det norske systemet.

Våre informanter opplyser at svært mange fiskere er uorganiserte, noe som svekker det norske systemet. I små virksomheter vil det heller ikke være lovpålagt krav om verneombud, og da vil et mannskap verken ha tillitsvalgt eller verneombud.

Et annet forhold som kan skape utfordringer er økende bruk av utenlandsk arbeidskraft, som i mindre grad fagorganiserer seg og tar del i den norske samarbeidstradisjonen.

## 5.5 Oppsummering

De fleste vil være enige i at norske arbeidsforhold er gode, og er i hovedsak fullt kompatible med de standardene som er omtalt. Likevel er det grunn til å påpeke at internasjonale kunder trolig trenger en forenklet, systematisk og troverdig dokumentasjon på norske vilkår. Det rapporteres økende interesse for sosial bærekraft fra kundene til norsk fiskerinæring.

Selv om de fleste norske bedrifter ikke har detaljhandelen som direkte kunde, er det de som ofte stiller krav til bærekraft, og gjennom krav til «Chain of Custody»-tilnærming påvirker de hele leveringskjeden.

En føre-var-tilnærming til tematikken, der næringen involverer seg i arbeidet, er sannsynligvis klokt. Dette både for å sette agendaen, sikre konkurransefortrinn samt bidra til at standardene er gjennomførbare.

Ett sentralt spørsmål er hvilken type dokumentasjon og «sertifisering» som er mest hensiktsmessig ut fra norsk lovgivning og avtaleverk, kundekrav og de eksisterende standarder. De fleste standardene er basert på ILO-konvensjoner når det gjelder arbeidsforhold, og Norge har ratifisert de fleste av dem. Norge har i tillegg implementert mye av EU-regelverket gjennom EØS-avtalen. I tillegg til dette, har Norge lovfestet regelverk for de fleste områder som er omtalt i standardene.

En ulempe med flere av standardene er at de dekker få markeder eller er kjent i få markeder. KRAV har Sverige som hovedmarked, men er kompatibel med Debio i Norge, og kan dermed sies å være et nordisk merke. Responsible Fishing Scheme (RFS) er foreløpig kjent i Storbritannia og er et business-to-business merke for sertifisering av britiske fartøy. De er i gang med å internasjonalisere standarden, og åpner for blant annet gruppesertifisering. Det er imidlertid høyst usikkert hva RFS kommer til å omfatte etter prosessen. Naturland er tysk, og er lite kjent i både Tyskland og ellers i Europa. Dessuten forbindes det mest med økologisk mat. Friend of the Sea (FOS), SA8000 og ISO26000 er internasjonale, men SA8000 inkluderer ikke fiskerier og ISO26000 er en veileder, ikke en sertifisering som kundene synes å kreve. FOS har bare en begrenset del som omhandler sosial bærekraft. Hvis det blir slik at man trenger ulik sertifisering på ulike markeder, vil det kreve store ressurser fra eksportører og næringen. Nå er både RFS og FOS under revidering, og begge åpner samarbeid med andre standarder uten at det nevnes hvordan dette skal skje i praksis. MSC er også i en konsultasjonsfase der sosial bærekraft vil bli inkludert. Også de åpner for samarbeid med standarder som RFS. Det synes imidlertid utfordrende å forene to så ulike standarder. Der RFS sertifiserer enkeltfartøy og skippere, sertifiserer MSC hele fiskerier.

Dagens utgave av standardene synes å fokusere på enkeltfartøy og -bedrifter når det gjelder enheter de sertifiserer. RFS har fiskebåt og skipper som enhet, KRAV sertifiserer fiskebåt eller produksjonsbedrift, SA8000 er i alle fall foreløpig begrenset til et spesifikt arbeidssted. Disse sertifiseringene kan bli kostbare og vanskelig å etablere og følge opp i nasjoner med stort flåteledd, som Norge, med mindre man kan forhandle om endringer for å etablere for eksempel sertifisering av grupper. RFS åpner for gruppesertifisering, men har foreløpig sagt nei til sertifisering av hele fiskerier, som for eksempel i regi av Norges Fiskarlag.

Basert på argumenter over, er spørsmålet da om norsk fiskerinæring trenger en internasjonal standard for å tilfredsstille kundekrav, eller om man kan utvikle egen dokumentasjon basert på de eksisterende lover, regler og kontrollsystemer som finnes i Norge i dag på sosiale forhold. Dette vil selvfølgelig avhenge av hva kundene er villige til å akseptere. Det synes ikke å være et ønske fra kundene å lage en ny forbrukerbasert sertifiseringsstandard, og det er ingen av de vi kontaktet som har absolutt krav på en bestemt sertifisering. Riktignok har Marks & Spencer forpliktet seg til RFS, men åpner for andre standarder dersom slike blir utviklet.

Norske aktører har flere alternativer å håndtere krav til sosial bærekraft på:

- Næringen kan fortsette som nå, uten sertifisering. Dette kan vise seg å være en dårlig strategi. Kundene vi har intervjuet er helt klare på at sosial bærekraft kommer til å bli et krav fra detaljhandelen. Utviklingen er enda i en tidlig fase, og det er muligheter for å forhandle og påvirke

kundene. Eller standardene for den saks skyld. Krav til sertifisering er ikke et absolutt krav ennå, og det er heller ingen av de norske aktørene som vi har vært i kontakt med som har møtt denne type krav. Men spesielt i Storbritannia er kundene opptatt av sertifisering. Frankrike og Tyskland vil trolig følge etter.

- Sertifisering gjennom en eksisterende standard. Dersom man skal benytte seg av dette alternativet må det gi merverdi for næringen i form av høyere priser eller økt markedsadgang. Som vist, er det norske regelverket på høyde med de internasjonale standardene, og vel så det. Norges fiskarlag poengterer at innføring av internasjonale sosiale standarder neppe vil ha betydning for arbeidsforholdene for fiskere, fordi det norske regelverket allerede gjør at fartøyene allerede oppfyller kravene til de fleste internasjonale standardene. Det samme gjelder landindustrien.
- Det er foreløpig ingenting som tyder på at man i dag har problemer med markedsadgang uten en sosial bærekraftssertifisering. Det vil imidlertid komme et krav om dokumentasjon av sosial bærekraft, spørsmålet er i hvilken form. Dette gjelder særlig Storbritannia, men også Frankrike og Tyskland vil følge etter.
- Den mest aktuelle standarden innholdsmessig er Responsible Fishing Scheme, som er laget spesifikt for fiskeriene. Utfordringen her er organiseringen, som diskutert tidligere. Standarden gjelder foreløpig britiske båter på det britiske markedet. Vi vet ikke når internasjonal standard kommer. Marks & Spencer har forpliktet seg til å kjøpe fisk kun fra RFS-sertifiserte båter innen 2021 internasjonalt, men åpner for andre standarder.
- Friend of the Sea er en annen aktuell og internasjonal standard. Denne har imidlertid et begrenset innslag av sosial bærekraft i standarden. Dette er i likhet med MSC-primært et miljømerke, men de er i en prosess for å utvikle egne kriterier for sosial bærekraft i og med at de innser at SA8000, som de anbefaler, ikke gjelder for fartøy, kun landindustri. De fleste norske fiskerier er imidlertid MSC-sertifisert, og således vil en FOS sertifisering innebære økte kostnader.
- KRAV kan i prinsippet være aktuell for norsk sjømat, men har begrenset marked (Norden). KRAV har godkjent bestandene norsk arktisk torsk, hyse og sei som er fanget med line, juksa eller snurrevad. Båter og bedrifter med fisk fra disse fiskeriene kan søke KRAV-godkjenning.
- Naturland har hittil sertifisert småskala fiskerier, og er neppe det beste valget for sertifisering av norske fiskerier. De har strenge krav til blant annet redskap som gjør det vanskelig å sertifisere for eksempel trålfiskerier.
- Det kan være aktuelt å utvikle en form for norsk dokumentasjon/standard sammen med kundene, som ivaretar sosial bærekraft. En grundig risikoanalyse bør ligge i grunnen for å vise at sannsynligheten for brudd på kriteriene er liten. Arbeidet bør starte med en prosess der aktører i hele fiskerinæring samles for lage et dokument som viser hvordan sosial bærekraft håndteres i norsk fiskerinæring: hvilke lover som gjelder, hvilke krav stilles til dokumentasjon og hvordan kontrolleres næringen for at regelverket blir respektert. Prosessen bør være gjennomsluktig. Vi har fått indikasjoner fra flere kundegrupper at dette kan være akseptabelt, så lenge man har rutiner og dokumentasjon i orden. Det er et ønske med en tredjepartssertifisering fra enkelte supermarkeder, men dette kan diskuteres. Poenget er å komme tidlig på banen og sette agendaen.

## 6 anbefaling

Det anbefales sterkt at det norske miljøet kommer sammen for å meisle ut forslag til hvordan sosial bærekraft ivaretas i hele verdikjeden i Norge. De internasjonale standardene for sosial bærekraft er foreløpig bare i støpeskjeen, og ved å være tidlig ute kan man sette agendaen og ha innflytelse på sluttresultatet. I en norsk sammenheng vil det være naturlig å samle arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, næringsorganisasjoner, båteiere og representanter for myndighetene til å utføre dette. Målet må være å lage en «norsk standard» som kan dokumentere sosial bærekraft, og dermed «godkjennes» i markedet. Forslaget kan presenteres og diskuteres internasjonalt for eksempel på NASF i 2018, hvor mange internasjonale kunder vil være tilstede. Det å bruke nasjonalt lovverk som bakgrunn gjør at man kan vise til sanksjonsmulighetene som finnes ved lovbrudd. Dette mangler de frivillige standardene.

Det finnes en del andre standarder eller veiledning til hvordan man kan implementere sosial bærekraft i organisasjoner (Business Social Compliance Initiative, Sedex, GRI).<sup>26</sup> ISO26000 kan også brukes som veiledning for en standard.

En annen måte å bruke et slikt dokument om sosial bærekraft på er å påvirke de eksisterende standardene i den utviklingen de er inne i. Både RFS og MSC er i prosess i å utvikle sosial bærekraftstandarder. MSC har invitert til en åpen konsultasjonsprosess, mens RFS har en internasjonal arbeidsgruppe som jobber med dette. Der er Norges fiskarlag representert per i dag. I tillegg vil et slikt dokument kunne brukes som bakgrunn for en eventuell sertifisering under en internasjonal ordning, om dette til slutt blir en nødvendighet likevel.

---

<sup>26</sup> [http://www.bsci-intl.org/?\\_ga=2.128907276.1416891812.1494337296-272741310.1494337296](http://www.bsci-intl.org/?_ga=2.128907276.1416891812.1494337296-272741310.1494337296)  
<https://www.sedexglobal.com/>  
<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>

## 7 Leveranser

Prosjektets sentrale leveranse er denne faglige sluttrapporten.

En powerpointpresentasjon skal leveres 15. mai over de viktigste funn i prosjektet.

Det er skrevet referat fra hvert av de to referansegruppemøtene, som er distribuert til medlemmer og oppdragsgiver.

Det leveres også en konkret informasjonsfolder der prosjektet og viktigste funn presenteres. Folderen vil også gi en anbefaling for norsk fiskerinæring på hvordan de best kan forholde seg til krav om sosial bærekraft.

En siste leveranse fra prosjektet vil være en populærvitenskapelig artikkel, publisert i et bransjetidsskrift. Vi står også til disposisjon dersom næringen skulle ønske foredrag om problemstillingen på et senere tidspunkt.

## 8 Referanser

- Glaser, M. & K. Diele (2004). Asymmetric outcomes: assessing central aspects of the biological, North Brazil. *Ecological Economics*, 2004– 9:3, pp. 361–373.
- ILO (2013). Caught at sea. Forced labour and trafficking in fisheries. International Labour Organization. Geneva.
- ILO (2014). Rules of the game. A brief introduction to International Labour Standards. International Labour Organization. Geneva.
- Marshall, N.A., D.M. Fenton, P.A. Marshall & S.G. Suffon (2007). How resource dependency can influence social resilience within a primary resource industry. *Rural Sociology*, **72**:3, pp. 359–390.
- Nøstvold, B.H., I. Kvalvik & J.A. Young (2014). Bærekraftsertifisering og muligheter for norsk fiskerinæring. Rapport 3/2014, Nofima, Tromsø.
- NOU (2016: 1), Arbeidstidsutvalget — Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet.
- Olberg, D. & S.C. Trygstad (2007). Organisasjonsendring – om moter, myter og praksis. I Hamskiftet. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Parkes, G., S. Walmsley, T. Cambridge, R. Trumble, S. Clarke, D. Lamberts, D. Souter & C. White (2009). Review of Fish Sustainability Information Schemes - Final Report. MRAG.
- Royal Greenland/Deloitte Sustainability (2015). Seafood & sustainability. Influences on the buying behavior of seafood purchases. Report. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/dk/Documents/risk/Deloitte-CSR-RG.pdf>
- Symes, D. & J. Phillipson (2009). Whatever became of social objectives in fisheries policy? *Fisheries Research*, **95**:1, pp. 1–5.
- Sønvisen, S.A., J.P. Johnsen & J. Vik (2017). Mellom nettverk og marked II: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske. Rapport 1/2017, Bygdeforskning.
- Trygstad, S.C. & H. Lismoen (2008). Fagbevegelsen og CSR. Fafo-notat 2008:04
- Veldhuizen, L., P. Berentsen, E. Bokkers & I.D. Boer (2015). A method to assess social sustainability of capture fisheries: an application to a Norwegian trawler. *Environmental Impact Assessment Review*, **53**, pp. 31–39.
- Ødegård, A.M. (2014). Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. Søkelys på arbeidslivet 1–2/2014.

### Samtaler med:

- Norges Fiskarlag
- Norsk Sjømannsforbund
- Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund
- Sjømat Norge
- Fiskebåt
- Sjøfartsdirektoratet



## Vedlegg 1 Responsible Fishing Scheme (RFS)

RFS ble først etablert i 2006, men ble relansert i Storbritannia i januar 2016. RFS er eid av Seafish. RFS er et frivillig fartøy-basert program som sertifiserer høy velferdsstandard hos mannskap og ansvarlig fangstpraksis. Ordningen sertifiserer fartøy og skipper sammen. Standarden er B2B, uten kommunikasjon til forbruker. Ordningen benytter en 3. part til sertifisering/revisjon (Acoura). Hittil er 42 fartøy sertifisert, mens 83 er i prosess.

Eieren av RFS, Seafish er finansiert av en avgift på 1.håndsomsetning i Storbritannia, inkludert import.

I følge nettsiden til RFS, er standarden internasjonal, men per i dag sertifiseres kun britiske fartøy som leverer til det britiske markedet. Det foreligger planer å gjøre RFS internasjonalt. I 2016 ble det gjort en test for hvorvidt RFS standarder kan brukes på islandske torskefiskerier og ansjosfiskeri i Peru. Forsøket viste at RFS kan også brukes internasjonalt. Det planlagt en «oversettelsesprosess» av standardene til internasjonale forhold. Styret i Seafish har bestemt at det bør etableres en uavhengig non-profit juridisk enhet som ikke er eid av Seafish. Denne nye enheten vil da utvikle RFS internasjonalt. Det foreligger ikke noe offentlig tidsplan for arbeidet.

Standarden fokuserer i hovedsak på sosial bærekraft, men har krav til fangstpraksis av ulike arter, og har utarbeidet veiledere for fem typer fisk: bunnfisk, skalldyr, krepsdyr, pelagisk, skjell, og en på tvers av sektorene (HMS), som inkluderer krav til sosial bærekraft. RFS åpner for at deler fra andre standarder/sertifiseringer kan godtas dersom disse er ekvivalent med RFS standarden. RFS arbeider også med å utvikle en Chain of Custody standard.

Standarden er basert på 5 prinsipper – de to første er relevante mht. sosial bærekraft:

1. Sikkerhet, helse og velferd.
2. Opplæring og faglig utvikling er det andre hovedområdet.
3. Fartøy og misjon.
4. Behandle fisk som mat
5. Miljøhensyn

### Organisering og utvikling av standard

Seafish (Seafish styre) eier RFS standarden, «Compliance support guides» og revisjonsdokumenter. «RFS Oversight Board» har ansvar for strategisk retning og målsetting. «Oversight board» har medlemmer fra representanter i alle sektorer av leveringskjeden, og inkluderer også NGOer. En teknisk komite har ansvar å opprettholde, utvikle og oppdatere RFS standard kriterier.

### Kriterier for standard

RFS har sterk fokus på mannskapets velferd og sikkerhet. Det kreves dokumentasjon om sikkerhet & velferd, opplæring, krav knyttet til fartøy, håndtering av fangst og miljøvern. De to første er knyttet til sosial bærekraft:

I: Sikkerhet, helse og velferd:

1. Helse og sikkerhet. Det må etableres, kontrolleres og evalueres rutiner i forhold til standard og lovverk. Dette må kunne dokumenteres. Skipper/båt skal ha en erklæring om policy omkring helse og sikkerhet og ulykker skal loggføres. Sikkerhetsutstyr skal være tilgjengelig.

2. Mannskaps velferd og integritet. Båten skal ha et oppslag godt synlig om forpliktelse på fremme kultur om bord som skal fremheve integritet og helse. Båten må ha en policy på velferd og integritet, frihet, arbeidskontrakter, lovlig arbeidskraft, menneskerettigheter (frihet, organisasjonsrett, ingen barnearbeid osv.). Arbeidstid i forhold til avtaler/regler, ingen diskriminering.
3. Miljø om bord må være sikker, funksjonell og bekvemmelig. Dette innebærer rutiner for brann, luftkvalitet, soveområder, oppholdsrom.

## II. Opplæring og utvikling:

1. Fartøy skal ha rutiner for opplæring av nyansatte, obligatorisk sikkerhetstrening; sertifisering for gjennomgåtte kurs: overlevelse, brann, førstehjelp, HMS. Skipper må i tillegg ha opplæring i: fartøystabilitet, navigering, GMDSS radio operasjon
2. Opplæring på fangsthåndtering må være på plass
3. Månedlige øvelser på sikkerhet (spesifisert)
4. Sikkerhetskurs må oppdateres hver 5. år.
5. Fartøy må ha en oversikt over mannskapet (status, familie, medisinsk tilstand, nødkontakter)

RFS har også mer spesifikke regler for ulike type fiskerier (bunnfisk, skalldyr, krepsdyr, pelagisk, bløtdyr). For kriterier for de ulike fiskeriene, se: <http://www.seafish.org/rfs/index.php/resources/compliance-support-guides/>.

### Sertifiseringsprosessen:

RFS standard krever ikke full sosial revisjon/ettersyn, fordi det vil være vanskelig å gjennomføre etter ISO17065 krav. Standarden er imidlertid basert på ILO c 188 «Work in Fishing Convention». Standarden krever at skipper sørger for arbeidsforhold som møter kravene av denne konvensjonen, og forbedrer arbeidsforholdene deretter. RFS revisjon vil vurdere om skipperen har alle velferdsmessige og etiske planer på plass. Revisjonene inkluderer ikke intervjuer av mannskapet.

RFS-sertifisering følger ISO17065 akkrediteringskrav. Skipper sender en søknad til RFS sertifiseringsorgan – Acoura. Acoura foretar en revisjon av fartøyet og lager en rapport. En uavhengig sertifiseringskomite (innen Acoura) sertifiserer skipper og båt. Sertifikatet er gyldig i ro år, men det er en revisjon hvert år. En fartøyrevisjon innebærer gjennomgang av dokumenter, fysisk evaluering av fartøy og fangst. I tillegg må skipper kunne forvisse revisor om at fartøyet følger de kravene til operasjoner om bord mens fartøy er ute på fiske. RFS har ikke kapasitet til å følge fartøyene ute på feltet, det blir heller ikke foretatt noen intervjuer av mannskapet. Skipper undertegner en serie med policy forpliktelser.

Revisjonssyklus er slik:

- År 1: Full revisjon (fartøy, fangst, forpliktelser)
- År 2: Årlig revisjon (begrenset). Innebærer vanligvis ikke fartøy- eller fangstrevisjon
- År 3: sertifikat går ut, ny søknad og full revisjon repeteres

### Forhold til andre standarder:

Dersom det finnes industrispesifikke standarder på velferd, sikkerhet og fiskeripraksis, vil dette tas hensyn til av revisoren. Dersom standardene er i overensstemmelse med RFS standarden, og søker kan dokumentere dette, vil revisor ikke sjekke disse delene av standarden.

## **Grunnlag for RFS standarden:**

Sikkerhet, helse og velferd:

- United Nations Universal Declaration of Human Rights and its Protocols.
- United Nations Convention International Covenant on Civil and Political Rights.
- United Nations Convention International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights.
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of 1998 (in particular the eight core conventions of the ILO). (These categories are: freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced or compulsory labour, the abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation)
- The Vienna Declaration and Programme of Action. – fundamental human rights
- ILO Work in Fishing Convention (ILO 188).
- Merchant Shipping Act 1995.
- The Merchant Shipping (accident, investigation and reporting) Regulations 2012.
- The Merchant Shipping (Seaman's Wages and Accounts) (Fishing Vessels) Regulations 1972.
- The Merchant shipping and Fishing Vessel (Health and safety at work) regulations 1997.
- Directive 89/391/EEC – OSH & Directive 93/103. of 23 November 1993 concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels (thirteenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)
- Fishing vessels less than 15 metres in length are covered by the safety regulations explained in the MCA's Merchant Shipping Notice (MSN) 1813 (F).
- MGN 501 large vessel safety and 502 small vessel safety.
- Fishing vessels from 15 metres to less than 24 metres in length must be built, maintained and operated according to the provisions of the code set out in the MCA document MSN 1770 (F).
- For vessels of 24 metres' registered length and over, built after 1 January 1999, construction and operating standards are set out in the Fishing Vessels (EC Directive on Harmonised Safety Regime) Regulations 1999 - as amended in 2003 ('the 2003 regulations'). These Regulations also apply Chapters VIII and X of the 1993 Torremolinos Protocol to all 24m and over fishing vessels, regardless of date of build. The 2003 regulations apply only to vessels built after January 2003. For vessels built before 1 January 1999, the Fishing Vessel (Safety Provisions) Rules 1975, as amended, still apply. It should be noted that Rules 16A, 20A, 54A, 54B, 65A, 65B, 72A, 125A, 125B and 125C also apply to new vessels.

## **Opplæring og utvikling:**

- MGN411. Certification requirements for crew of fishing vessels, small commercial vessels and large yachts.
- Maritime and Coastguard Agency A guide to safe working practices and emergency procedures for fishermen.
- IMO Code of Safety for fishing vessels parts A & B. International maritime organization.
- SOLAS Chapter 5.
- STCW-F. I
- IMO Training and certification of fishing vessel personnel.

## Vedlegg 2 Friend of the Sea

Friend of the Sea (FOS) er en internasjonal 3. parts organisasjon som er registrert i Italia, med kontorer i Canada, USA, Sveits og India. Organisasjonens hovedmål er å ta vare på marin habitat. Organisasjonen sertifiserer produkter fra fiskeriene og akvakultur som er i overenstemmelse med organisasjonens bærekraftskriterier. FOS er en uavhengig, non-profit organisasjon som tilbyr informasjon primært til forbrukere gjennom produktlogo i supermarkeder. FOS er en frivillig og markedsdrevet ordning. Organisasjonens hovedaktiviteter er sertifisering av produkter fra bærekraftige fiskerier og akvakultur, og sertifiseringen følger FAO sin veiledning på miljømerking av fisk og fiskeprodukter fra fangstbaserte fiskerier. Kun bestander som ikke er overbeskattet (ifølge FAO) kan bli sertifisert. Alle fiskerier og akvakultur kan potensielt sertifiseres uavhengig av geografi, størrelse, redskap, antall fartøy eller oppdrettsanlegg. De sertifiserer ikke andre type produkter. FOS er internasjonal og opererer både i utviklingsland så vel som industrialiserte land. FOS sertifiserer også fiskemel, fiskeolje, fiskefor og omega-3 kosttilskudd.

FOS er finansiert gjennom en avgift på logo på sertifiserte produkter. Standard royalty avgift er €2000 per produkt, men justeres etter land, bedriftsstørrelse og inntekt og type produkt. Ellers mottar FOS donasjoner.

FOS hadde i 2000 600 sertifiserte produkter i 26 land. Av norske produsenter er det mest ingrediensindustrien som har sertifikat fra FOS, men også noen lakseprodusenter, torskeprodusenter og rekeprodusent. På verdensbasis er det i hovedsak sardiner, makrell, laks, reker og fiskeolje som er sertifisert, i tillegg til tunfisk, ansjos, skjell, blekksprut osv. Norske bedrifter har ikke vært aktive med å bruke FOS, fangstbasert næring har prioritert MSC.

Hovedmålet til FOS er å beskytte det marine miljøet gjennom markedstiltak, som sertifisering og promotering av bærekraftige produkter. Standarden inkluderer både sosiale og miljømessige kriterier, men hovedtyngden er på det miljømessige. FOS baserer seg på FAO sin kriterier, og dermed må fiskeriene som ønsker å bli sertifisert være i FAO område.

### Organisering og utvikling av standard

FOS har en president og en direktør. Sertifiseringskriterier var opprinnelig fastsatt av et styre (Sea Advisory Board) etter konsultasjoner med NGOer og andre interessenter. Etter 2008 er endringene og oppgraderingene foretatt av en uavhengig teknisk komite, som består av 30 individer fra ulike interessegrupper og representanter fra fem kontinenter. Komiteen er åpen og hvem som helst kan søke om medlemskap. Komiteen har medlemmer fra ulike organisasjoner som NGOer, forskere, industri og myndigheter. Det er teknisk komite som kan i dag kan endre standardene.

### Kriterier for standarden

Miljømessig bærekraft er hovedkriteriet for FOS. For fiskerier inkluderer standarden krav om godkjent bestandsstatus (FAO basert), minimal påvirkning på havbunn, fiskemetoden må være selektiv (maks 8% bifangst), fiskeriene må følge loven (nasjonale og internasjonale), fiskeriene må oppfylle forvaltningskriterier satt av FAO (FAO Code of Conduct), de må drive drivstoffeffektivt og ha klare rutiner for håndtering av avfall og sporbarhet. Sosial bærekraft er et av kriteriene, men ikke så omfattende som for eksempel hos RFS. Generelt sier FOS at internasjonale arbeidskrafts konvensjoner (ILO konvensjoner) skal følges og at arbeidere skal ha fair lønn. Mer detaljert, organisasjonene skal:

1. Følge nasjonale og internasjonale regler (ILO) om barnearbeid.

2. Arbeidere skal ha min. minimumslønn krevd av lovverket
3. Arbeidere skal ha tilgang til medisinsk behandling
4. Bruke sikkerhetstiltak som oppfyller lovens krav

En SA8000 sertifisering anbefales av FOS.

FOS sertifiserer produkter som stammer fra godkjente fiskerier. Revisjon av bestandstilstand er basert på FAO rapporter, regionale fiskerimyndigheter eller nasjonale marine forskningsinstitutter. Sertifiseringsbyrået sjekker bestanden som søker skal fiske på mot FAO eller andre organene for bærekraft. FOS har et krav til Chain of Custody – alle i leveringskjeden må oppfylle kravene fra FOS.

### **Sertifiseringsprosessen**

Et foretak som søker sertifisering sender et informasjons skjema til FOS, og mottar en «Audit and licencing Agreement». Deretter foretas en inspeksjon av en akkreditert uavhengig inspektør gjennom hele distribusjonskjeden. Dersom sertifiseringsbyrået godkjenner foretaket, kan de ta logo i bruk.

Revisjon av produkter gjennomføres av en uavhengig tredjeparts sertifiseringsbyrå som er akkreditert av nasjonale akkrediteringsbyråer. For tiden er det to sertifiseringsbyråer som brukes av FOS. Sertifikatet må fornyes hvert 3. år.

FOS standarden er relativt enkel, presentert som en sjekklister som også revisorene følger. FOS er populært blant utviklingsland og små fiskerier, fordi den er relativt billig i forhold til mange andre ordninger.

### **Grunnlag for FOS standard for fiskerier**

FOS anbefaler at søkerorganisasjonen bør være SA8000 sertifisert (anbefaling, ikke krav). Ellers er FOS basert på FAO 1997: FAO Technical Guidelines for Responsible Fisheries, og ILO: [http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang - -en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang-en/index.htm)

## Vedlegg 3 Naturland wildfish

Naturland er en medlemsorganisasjon som utviklet standarder for økologisk landbruk, og er finansiert av medlemskapsavgift. Naturland er en uavhengig organisasjon, hvis hovedformål er å fremme økologisk landbruk.

Naturland har senere utviklet standarder for økologisk fisk (akvakultur) og også villfanget fisk (Naturland wildfish siden 2007). Standarder for bærekraftig fangstbasert fiskeri omfatter fisk til kaikanten. Naturland har egne standarder for prosessering av bærekraftig fisk. Naturland har også prinsipper for fairtrade.

Sertifisering er en av aktivitetene til Naturland, men de driver også aktiv promotering av økologisk jordbruk. Naturland har utviklet standarder for ulike sektorer: landbruk, akvakultur, fiskerier, tekstiler, bier, skog, og kosmetikk.

Naturland opererer i hovedsak i Tyskland, men produkter selges i mange europeiske land.

Naturland har en holistisk syn på bærekraft i fangstbaserte fiskerier. Fiskeriene ikke true bestanden, og man skal ha et langsiktig perspektiv som ivaretar integritet i økosystemet. Det skal sørges for at fisk er sunn kilde til næring, og fisken skal ikke ødelegges med tvilsomme produksjonsmetoder eller forurensning. Sosialt skal de som arbeider i fiskeindustrien ha gode arbeidsforhold, og levekår til lokalsamfunn skal ikke trues av virksomheten.

### Kriterier for standard

Naturland krever at nasjonale og internasjonale lover skal følges når det gjelder fiskeriene. Naturland sine generelle standarder for fangstbaserte fiskerier er relatert til miljø, økonomi og sosiale kriterier.

Prinsippene for sosial bærekraft hos Naturland fokuserer på 7 temaer:

1. Menneskerettigheter. De grunnleggende menneskerettighetene må respekteres i alle Naturland operasjoner. Dette innebærer opprettholdelse av lokale lovverk, og FN sine menneskerettighets konvensjoner, ILO konvensjon, FN konvensjonen på barnas rettigheter samt FNs deklarasjon av urfolks rettigheter.
2. Rett til å velge å arbeide eller la være. Dette innebærer at man ikke skal bruke tvungen arbeidskraft. De ansvarlige har heller ingen rett til å ta fra arbeidere dokumenter eller annen eiendeler.
3. Rett til å organisere seg: alle arbeidere har rett til å organisere seg og forhandle i fellekap. Ingen skal diskrimineres pga. medlemskap i en fagforening.
4. Lik behandling og muligheter. Ingen diskriminering må forekomme pga. rase, tro, kjønn eller politisk standpunkt eller medlemskap skal tolereres. Alle fortjener lik betaling for lik arbeid, og må ha samme muligheter.
5. Barnas rettigheter: Ingen barn skal ansettes. Barn kan arbeide på gård som er eid av familie eller på nabogård forutsatt at: arbeid ikke er farlig, ikke går utover utdanning eller annen utvikling, at det er voksne tilstede og sørger for opplæring.
6. Helse og sikkerhet: Alle arbeidere og familier skal ha tilgang på drikkevann, mat, bolig og grunnleggende medisinsk tilbud. Arbeidsgiver er ansvarlig for sikkerhet og helse og hygiene på arbeidsplassen. Opplæring må gis ved behov.

7. Arbeidsforhold. Både faste og sesongarbeidere er omfattet av standarden. Alle må ha en arbeidskontrakt, med arbeidsbeskrivelse. Arbeidsforhold må minst tilfredsstillende nasjonal regelverk og ILO standarder. Det kreves likebehandling, og lønn skal være minimum offisiell minstelønn. Kun hvis arbeiderne ønsker, kan de motta deler av lønn som bolig, mat osv. Overtidsbruk må følge nasjonal lovgivning og avtaler. Organisasjonen må sørge for grunnleggende sosiale goder som grunnleggende dekning for svangerskapsperm, sykdom og pensjon. Arbeidsgiver må også sørge for de ansattes videreutvikling. De må tilbys mulighet for videreutdanning og profesjonell trening.

### **Sertifiseringsprosessen**

Naturland har et sett med generelle kriterier for villfanget fisk, men krever også at hvert fiskeri skal evalueres spesifikt. Dette gjør det kostbart. Kriteriene er utviklet av vitenskapelige eksperter, myndigheter, NGOer og representanter fra næringen. Kriteriene skal revideres hvert 2. år. Det er hittil ikke mange fangstbaserte fiskerier som er Naturland sertifisert. Småskalafiskerier som er hittil sertifisert er for eksempel Lake Victoria fiskeri i Tanzania, sildefiske i Østersjøen og ferskvannsfisk i Tyskland, Schaalsee.

Standardene krever årlige inspeksjoner, og uanmeldte inspeksjoner forekommer. Det brukes et uavhengig selskap til årlige inspeksjoner basert på Naturland kriterier. Naturland lærer opp inspektørene selv, hvorpå de blir sertifisert som inspektører. Naturland har en egen sertifiseringskomite, som består av 20 medlemmer fra ulike sektorer, for eksempel vitenskap, produksjon, forbrukerorganisasjoner etc. Naturland er et sertifiseringsorgan og blir selv inspisert årlig av nøytrale organisasjoner som IOAS for å sikre at sertifisering er foretatt ifølge normer fra ISO/IEC 1765.

Selve prosessen starter med at Naturland lager en standard og tar en første vurdering basert på en egenrevisning fra produsent. Deretter bestilles en uavhengig inspeksjon. Rapport sendes til Naturland med en anbefaling og Naturland sin sertifiseringskomite tar beslutningen om sertifisering.

### **Grunnlag for Naturland standard for sosial bærekraft**

Grunnleggende menneskerettigheter ligger til grunn for Naturland standarden.

- FNs menneskerettighetskonvensjoner
- International Labour Organisation (ILO) konvensjoner og anbefalinger
- FN konvensjoner for barnas rettigheter
- FNs erklæring om urfolks rettigheter

## Vedlegg 4 KRAV

KRAV ble opprettet i 1985 i Sverige, og er Sveriges mest kjente miljømerke for mat. Opprinnelig sertifiserte de økologisk mat, men nå er bærekraftig sjømat inkludert. Krav er i hovedsak basert på økologiske prinsipper, med spesiell fokus på dyrevelferd, helse, sosial ansvarlighet og klima. KRAV er en medlemsforening. Blant medlemmene er store matprodusenter og detaljhandelen som Arla, Scan og ICA, men også interesseorganisasjoner innen miljøvern. KRAV samarbeider med Debio i Norge og Soil Association i Storbritannia, der standardene for økologisk mat er like, dvs. KRAV produktene kan godkjennes som Debio i Norge og Soil Association i Storbritannia. Men mens KRAV og Debio også omfatter villfanget fisk, gjør ikke Soil Association det.

KRAV er finansiert gjennom at alle medlemmene som bruker KRAV merket, betaler en lisensavgift til KRAV. Den årlige lisensprisen baseres på salgsværdien for KRAV merkede produkter som følger:

Lisensen for de første 80 millioner er 0,50 %, deretter 0,40 % etc. ned til 0,20%

KRAV sertifiserer fiskerier i Nordøst-Atlanteren og Østersjøen, samt ferskvannsfisk i Nordiske land. Sertifisering forutsetter fiske fra bærekraftig bestand. Fangstområde må kunne dokumenteres og visse typer redskap må benyttes. Fiskevelferd er sentralt, i likhet med sporbarhet. Standarden for fiskeriene gjelder frem til kaikanten, deretter overtar andre standarder. Krav har også krav til å ivareta human helse, noe som gjør at sild fra Østersjøen ikke kan bli sertifisert fordi den inneholder for mye miljøgifter, og kan ikke anbefales for gravide og barn.

### Organisering og utvikling av standard

KRAV standarder er basert på en holistisk syn, og tar hensyn til miljø og krever sosialt ansvarlig atferd. Standardene skal være basert på vitenskap. Standardene er utviklet i samarbeid med produsenter, forbrukere, miljøorganisasjoner, forskere og næringslivet. KRAV-styret vedtar standardene.

Utover det å utvikle regler for KRAV- sertifisert produksjon, er KRAV opptatt av å spre informasjon om KRAV-merket mat, deltar i offentlig debatt, samarbeider med internasjonale lignende organisasjoner (blant annet DEBIO, Naturland og Soil Association) og tilbyr kurs for KRAV sertifiserte bedrifter.

### Kriterier for standard

KRAV sertifiserte selskap må følge nasjonale lover for sosial bærekraft. Dette er inkludert i standarden, så sertifisering innebærer en inspeksjon av at loven følges. Det er tillegg noen krav som går videre enn lovverket, blant annet det å tilby husly til utenlandske arbeidstakere. For importerte produkter er kravene ekstra strenge, basert på FNs menneskerettighetserklæring, FNs veiledning for business og menneskerettigheter, OECD retningslinjer for multinasjonale selskap og ILOs konvensjoner og anbefalinger. KRAV har også en standard for behandling og lagring av KRAV merkede produkter, som går ut på å ikke blande sertifiserte og ikke sertifiserte produkter. Et tredje generelt krav er at materialer brukt i produksjonen ikke er helsefarlige (eg. forbud mot GMO og Nano-materialer). Det er også generelle krav til hygiene og renhold, der bruk av miljøvennlige midler kreves. Emballering må brukes for å beskytte og bevare mat, men den skal være mest mulig klimanøytral. Videre finnes felles krav til natur og kulturlandskap, og energibruk. Når det gjelder sosial bærekraft fokuserer KRAV på at Standarder gjelder for hele arbeidsstokken, også midlertidige ansatte, immigranter, vikarer, frivillige, trainees etc. KRAV krever respekt for menneskerettigheter. Bedriften som ønsker KRAV sertifisering må følge svensk lov på arbeidsforhold, og –omgivelser og Europeisk konvensjon av menneskerettigheter (Artikkel 4). KRAV krever også at informasjon skal tilbys på flere språk dersom



mannskapet er av utenlandsk bakgrunn. Dette gjelder for eksempel kontrakter, arbeidsrutiner og KRAV standarder for sosial bærekraft.

KRAV har en egen sjekkliste for forhold som kommer inn under sosial bærekraft. Sertifiserte bedrifter skal ha:

1. Oversikt over arbeidsstokken
2. Ansatte skal ha mulighet til å organisere seg og føre kollektive forhandlinger
3. Ansatte skal ha arbeidskontrakt
4. Ingen skal diskrimineres, uansett opphav, sosial klasse, kjønn, nasjonalitet, politisk syn, religion, seksuell orientering eller alder.
5. Ansatte skal ha en lønn som følger kollektive avtaler eller det som er vanlig i industrien.
6. Arbeidstiden skal være regulert. Overtid skal ikke overstige 48 i en 4 ukers periode.
7. Helse og sikkerhet. Bedriften må gjøre risikoanalyser for å unngå sykdom og ulykker på arbeidsplassen.
8. Dersom arbeidsgiver tilbyr boligarrangement til ansatte, skal de være trygge og hygieniske.
9. Ansatte må ha tilgang på informasjon på et språk de forstår.

### **Sertifiseringsprosessen**

Revisjoner og inspeksjoner foretas av uavhengige akkrediterte sertifiseringsforetak. For å kunne bruke KRAV logoen må hele produksjonskjeden være sertifisert (Chain of Custody prinsipp). Det foretas årlige inspeksjoner. Sertifiseringen må fornyes hvert år. Det finnes KRAV standarder for 19 ulike kategorier av produkter.

Sertifisering foregår i to etapper. Først skal fiskebestanden sertifiseres av KRAV fiskerikomite, deretter sertifiseres den individuelle båten. Fiskerikomiteen gjør en vurdering av bestandstilstand, effekt av fiskeri på havmiljøet, forvaltning og nivå av miljøgifter fra fiskeriene. KRAV har godkjent bestandene for norsk arktisk torsk, hyse og sei som er fanget med line, juksa eller snurrevad. Deretter skal fartøyet vurderes, blant annet mhp. sosiale kriterier.

### **Grunnlag for KRAV standard for fiskerier**

KRAV-sertifiserte selskap må følge nasjonal lovgivning innen området sosial bærekraft. Ellers er KRAV sitt standard på sosial bærekraft tuftet på FN sin erklæring på menneskerettigheter, FN veiledende prinsipper på business og menneskerettigheter, og OECDveiledning for multinasjonale selskap, ILO konvensjoner og anbefalinger. Selskapet må også respektere The European Convention on Human Rights (Article 4).

## Vedlegg 5 Social Accountability 8000 (SA8000)

SA8000 er basert på FNs menneskerettighets deklarasjon, ILO og andre internasjonale menneskerettighets- og arbeidsnormer. Sertifiserte organisasjoner skal etterkomme lokale, nasjonale og andre lover, samt industristandarder. Den skal også respektere prinsipper nedfelt i internasjonale konvensjoner (ILO 1, 29 & 105, 87, 98, 100, 111, 102, 131m 135, 138 & 146, 164, 159, 169, 177, 181, 182, 183. ILO code of practice on HIV/AIDS.

SA8000 er eid av Social Accountability International (SAI) som er en uavhengig organisasjon som har som mål å forbedre arbeidsplasser og samfunn ved å utvikle og implementere sosialt ansvarlige standarder, spesielt for industri. Organisasjonen utvikler standarder, akkrediterer revisorer, tilbyr opplæring og teknisk assistanse, og hjelper organisasjoner å forbedre sosiale forhold i leveringskjeder. Dette er det eneste av standardene som kun omfatter sosial bærekraft/ansvarlighet i motsetning til de andre som er miljømerker. Til gjengjeld sertifiseres alle typer organisasjoner og bransjer. Unntaket er maritim, fiskeri og offshore virksomhet.

SA8000 er en frivillig standard som ble lansert i 1997. Standarden blir brukt av både næringslivet og myndigheter internasjonalt. Det blir ansett som et av de sterkeste arbeidsplass standarder i verden. SA8000 sertifiserer lokaliteter, ikke produkter. SA8000 er således et B2B merke, ikke et forbrukermerke.

SAI som eier SA8000 er et såkalt «Charitable organisation», som betyr at de mottar 33% av inntektene fra donasjoner og avgifter relatert til arbeidet. SAIs hovedinntekt er kursavgifter og salg av veiledning i forhold til standarden. De mottar også en god del donasjoner. Kostnader for bedrifter som ønsker å sertifisere seg er vanskelig å anslå, det kommer an på hvor mye hjelp de trenger av SAI.

### Organisering og utvikling av standard

SA8000 standarden er utviklet av SAI, som også tilbyr veiledning i søkeprosessen og implementering. Det er imidlertid en uavhengig sertifiseringsorgan som foretar revisjonen. Akkrediteringsprosessen av sertifiseringsorganer foretas av Social Accreditation Services (SAAS). Blant selskapene som har fått en sertifiseringsgodkjenning er [Det Norske Veritas](#). Den siste revisjonen av standarden ble gjort i 2014, basert på tilbakemeldinger fra SAI, sertifiseringsorganer, NGOer, industri, ansatte, fagorganisasjoner og andre interessenter.

### Kriterier for standard

SA8000 har sterk fokus på elementer fra ILO konvensjoner. SA8000 sertifiserer ikke per i dag arbeidsplasser innen Maritim næring, fiskerier eller offshore virksomheter fordi ILO sine spesifikke konvensjoner for disse næringene ikke er i overensstemmelse med SA8000 krav til arbeidstid og belønning. Landbasert industri bør imidlertid kunne sertifiseres av SA8000. Følgende krav er sentrale:

1. Barnarbeidskraft. Barn defineres i denne sammenheng 15 år. Det kreves at bedriften skal ha skrevne regler om dette.
2. Tvangsarbeid skal ikke tillates.
3. Helse og sikkerhet. Dette er veldig omfattende kriterier, og krever en risikovurdering.
4. Rett til organisering og felles forhandlinger
5. Fravær av diskriminering
6. Verdighet og respekt i forhold til disiplinære aksjoner
7. Arbeidstid: gjeldende lov skal følges og/eller tariffavtaler

8. Belønning: Tariffavtaler og minimumslønn gjelder
9. Bedriften skal ha et styringssystem for sosial bærekraft.

### **Sertifiseringsprosess:**

Organisasjonen skal først gjøre en on-line egenvurdering av sosiale forhold. Spørreskjemaet for å gjøre dette må kjøpes fra «SAI training centre». Det koster \$300. Etter egenvurdering skal organisasjonen velge en godkjent sertifiseringsbyrå. Det er 20 SAAS akkrediterte byråer. Denne evaluerer dokumenter, arbeidspraksis, intervjuer av ansatte og sjekker registreringer. Byrået foretar 2 inspeksjoner per år (uanmeldte). Sertifikatet er gyldig i tre år, organisasjonen må resertifiseres ved slutten av 3. året.

### **Grunnlag for SA8000 standard**

Følgende internasjonale konvensjoner danner grunnlaget for SA8000, og det kreves at sertifiserte organisasjoner skal respektere:

ILO Convention 1 (Hours of Work – Industry) and Recommendation 116 (Reduction of Hours of Work)	ILO Convention 181 (Private Employment Agencies)
ILO Conventions 29 (Forced Labour) and 105 (Abolition of Forced Labour)	ILO Convention 182 (Worst Forms of Child Labour)
ILO Convention 87 (Freedom of Association)	ILO Convention 183 (Maternity Protection)
ILO Convention 98 (Right to Organise and Collective Bargaining)	ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work
ILO Conventions 100 (Equal Remuneration) and 111 (Discrimination – Employment and Occupation)	Universal Declaration of Human Rights
ILO Convention 102 (Social Security - Minimum Standards)	The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
ILO Convention 131 (Minimum Wage Fixing)	The International Covenant on Civil and Political Rights
ILO Convention 135 (Workers’ Representatives)	The United Nations Convention on the Rights of the Child
ILO Convention 138 and Recommendation 146 (Minimum Age)	The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
ILO Convention 155 and Recommendation 164 (Occupational Safety and Health)	The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
ILO Convention 159 (Vocational Rehabilitation and Employment - Disabled Persons)	UN Guiding Principles on Business and Human Rights
ILO Convention 169 (Indigenous and Tribal Peoples)	
ILO Convention 177 (Home Work)	

## Vedlegg 6 ISO26000

Dette er en ren sosial bærekraft standard. ISO26000 er ikke en sertifisering, men en veiledende standard som gir råd om hvordan foretak og organisasjoner kan operere sosialt ansvarlig.

De grunnleggende temaene i standarden er:

1. Menneskerettigheter: blant annet ingen diskriminering, sivile og politiske rettigheter, økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, fundamentale prinsipper og rettigheter.
2. Arbeidspraksis: ansettelse, arbeidsvilkår og -forhold, sosial beskyttelse, sosial dialog, helse og sikkerhet i arbeid, utvikling og opplæring
3. Miljø: minimal forurensning, bærekraftig ressursbruk, jobbe for reduksjon av klimaendringer, beskyttelse av miljø og biodiversitet
4. Rettferdig praksis: Anti-korrupsjon, ansvarlig politisk involvering, rettferdig konkurranse, fremme sosial ansvarlighet i verdikjeden, respekt for eiendomsrettigheter
5. Forbrukerforhold: rettferdig markedsføring, gi faktaopplysninger, beskytte forbrukerhelse og -sikkerhet, bærekraftig forbruk, forbruker service, støtte, og klagebehandling. Beskyttelse av forbrukerinformasjon
6. Involvering og utvikling av lokalsamfunn: involvere lokalsamfunn, utdanning og kultur, lage arbeidsplasser og utvikle ferdigheter, teknologiutvikling, fremme velstand, helse og sosial investering

