

A23270 - Åpen

Rapport

Sikker kommunikasjon om bord

En studie av omfang, rekruttering, språk, kommunikasjon og sikkerhet med fokus på utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte.

Forfattere

Trine Thorvaldsen

Signe Sønvisen

Ingunn Marie Holmen



SINTEF Fiskeri og havbruk AS

Postadresse:
Postboks 4762 Sluppen
7465 TrondheimSentralbord: 40005350
Telefaks: 93270701fish@sintef.no
www.sintef.no/fisk
Foretaksregister:
NO 980 478 270 MVA

Rapport

Sikker kommunikasjon om bord

Utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte.
En studie av omfang, rekruttering, språk, kommunikasjon og sikkerhet.

EMNEORD:

Fiskeri
Utenlandsk arbeidskraft
Rekruttering
Språk
Kommunikasjon
Sikkerhet

VERSJON

1

DATO

2012-06-27

FORFATTER(E)

Trine Thorvaldsen
Signe Sønvisen
Ingunn Marie Holmen

OPPDRAKSGIVER(E)

Fiskeri- og havbruksnæringens forskningsfond

OPPDRAKSGIVERS REF.

Eirik Sigstadstø

PROSJEKTNR

83028230

ANTALL SIDER OG VEDLEGG:

42

SAMMENDRAG

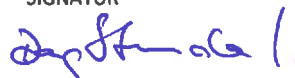
Rapporten presenterer resultater fra en studie som omhandler utenlandsk arbeidskraft i den norske fiskeflåte. Målet for studien var å kartlegge omfang og potensielle sikkerhetsutfordringer knyttet til språk og kommunikasjon. Resultatene viser at antall utenlandske fiskere i norsk flåte per 2011 ligger omkring 500-900 personer, flesteparten av disse arbeider i den havgående flåten. Fartøysiden rapporterer om få utfordringer knyttet til språk, og mangel på felles arbeidsspråk synes ikke å være vurdert som en betydelig sikkerhetsrisiko. Språk kan like fullt være en utfordring, særlig når det kommer til kritiske situasjoner og psykososialt arbeidsmiljø, og må derfor tas på alvor. I lys av resultatene peker rapporten på tiltak som kan bidra til bedre helse, miljø og sikkerhet (HMS) i fiskeflåten.

UTARBEIDET AV

Trine Thorvaldsen

SIGNATUR**KONTROLLERT AV**

Dag Standal

SIGNATUR**GODKJENT AV**

Vegar Johansen

SIGNATUR**RAPPORTNR**

A23270

ISBN

978-82-14-05447-7

GRADERING

Åpen

GRADERING DENNE SIDE

Åpen

Historikk

VERSJON	DATO	VERSJONSBESKRIVELSE
1	2012-06-27	Godkjent av styringsgruppe.

Innholdsfortegnelse

Summary.....	4
1 Innledning og bakgrunn	6
2 Mål for prosjektet	7
2.1 Problemstillinger og forskningsspørsmål.....	8
2.2 Organisering av prosjektet	8
3 Metode	9
3.1 Analyse	11
3.2 Vurderinger av metodisk fremgangsmåte	12
4 Resultater.....	12
4.1 Formelle lover og regler.....	12
4.2 Rekruttering av utenlandske fiskere.....	15
4.3 Omfang, regionale og flåterelaterte mønster.....	18
4.4 Språk, kommunikasjon og sikkerhet.....	21
5 Erfaringer med utenlandsk arbeidskraft i andre næringer	27
6 Oppsummering av sentrale utfordringer og anbefalte tiltak.....	29
6.1 Videre arbeid.....	30
7 Kildeliste	32
Vedlegg 1: Informasjon til informanter	35
Vedlegg 2: Intervjuguider	37
Tabeller	
Tabell 1: Oversikt over fartøystruktur og fiskere per kommune.....	10
Tabell 2: Oversikt over informanter direkte involvert i fiske	11
Tabell 3: Oversikt over alle informanter.....	11
Tabell 4: Anslag over antall utlendinger i den norske fiskeflåten	19
Bilder	
Bilde 1. Mange utlendinger til fiskeriene.....	6
Bilde 2. Signe Sønvisen om bord for å gjøre intervju.....	10
Bilde 3. Jobbsøknad på Facebook	18
Bilde 4. Lossing pågår.....	25

Summary

Safe communication on board

This report presents the results from a study funded by The Norwegian Seafood Research fund. The study was conducted by SINTEF Fisheries and Aquaculture and The Norwegian College of Fishery Science, University of Tromsø. A reference group of representatives from the fishing industry and maritime authorities have provided valuable input throughout the project period.

Research goals

The project had two main goals: First, to estimate the number of foreign fishermen in the Norwegian fishing fleet and second, to examine the potential impact on safety on board when the crew does not share a common working language.

Methods

The methodological approach used is in-depth interviews with a range of stakeholders in the fishing industry. In addition to this, several shorter phone interviews and inquiries were carried out to map the extent of foreign fishermen in the fleet. The interviews have been semi-structured, based on an interview guide, which ensured a standardized focus for all interviews. Open-ended questions allowed informants to elaborate and pursue relevant topics. Interviews with the industry were conducted in two main geographic areas, Båtsfjord and Ålesund (including surrounding areas). These areas are important to the coastal and deep-sea fleet, respectively.

Formal laws and regulations

Formal regulations require at least half of the crew and the skipper to be residents of a Norwegian coastal municipality, or a neighboring municipality. Every vessel has to have a formal, common working language and anyone working on Norwegian fishing vessels has to have certified safety training, as well as on-the-job training.

Recruitment of foreign fishermen

Three main causes for why foreign labor is used were identified: recruitment problems of local fishermen, high level of competence among foreign fishermen and economic considerations. Practical considerations are often given as a reason for not employing foreign workers. Communication, culture and long-term strategies for recruitment are reasons why Norwegian skippers and vessel owners prefer a Norwegian crew. Similar to recruitment of Norwegians, foreigners are commonly found through social networks and acquaintances.

Because there is no obligatory registration and the number varies continuously, it is difficult to pin-point the exact number of foreign fishermen in the Norwegian fishing fleet. The survey in this project indicates that the number of foreign fishermen may be between 500 and 900, and possibly higher. The majority of foreign fishermen are found aboard trawlers and long-liners. After the expansion of the EU, the number of applicants from Eastern Europe has increased. More recently, due to the labor market situation in Europe, a higher percentage of Southern European workers also seek employment in the Norwegian fishing fleet.

Language, communication and safety

Language is claimed to be a problem in relation to safety by actors outside daily operations, such as authorities and organizations. However, the fishermen working aboard do not perceive language as a distinct safety risk. A total lack of mutual linguistic references is rare. Also, a lot of the routine work does not require verbal communication and the work is organized to facilitate for linguistic challenges.

Experience is considered essential for safety, and inexperience combined with poor language skills is thus considered to be an unfortunate combination. Examples show that misunderstandings may happen and

external parties such as rescue services report of challenges due to language problems and poor communication.

Findings show that language is problematized by fishermen when it comes to the psychosocial aspects of life at sea, because language becomes a barrier to social activities and small-talk on board.

Key challenges

- Different rules for work permits apply to different nationalities (EU / EEA versus the rest).
- Norwegian safety training is not designed for participants who do not understand Norwegian.
- Little time for on-the-job training may create additional challenges if common language references are missing.
- Lack of a mutual language may lead to misunderstandings that compromise the safety on board.
- Language may affect the psychosocial work environment on board.
- Lack of a shared working language may affect transfer of experience on board.
- Language may be a challenge in interaction with external parties.

Proposed measures

- Make vessel owners and skippers aware of their responsibilities when it comes to ensuring safety on board through a common working language.
- Prioritize time and people for on-the-job training.
- Conduct regular safety drills on board to ensure a common understanding of how to behave in critical situations.
- Translate available written material (such as training manuals) to the ship owner or vessels working language/fishermen's mother tongue.
- Adapt Norwegian safety training for foreign fishermen.
- Evaluate the need for specific courses for foreign fishermen to be employed on Norwegian fishing vessels in addition to mandatory safety training.
- Translate the web site www.yrkesfisker.no into English.
- Translate Norwegian Maritime Authority safety films into other languages (for instance by dubbing) for use in formal safety training and training on board.

1 Innledning og bakgrunn

Denne rapporten er en dokumentasjon av resultater fra delprosjektet "Sikker kommunikasjon om bord" som inngår i prosjektet "Fiskebåten som sikker arbeidsplass". Prosjektet er finansiert av Fiskeri – og havbruksnæringens forskningsfond (FHF). Rapporten omhandler utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte med fokus på konsekvenser i forhold språk, kommunikasjon og sikkerhet. Utenlandsk arbeidskraft er et aktuelt tema i næringen og resultatene i denne rapporten belyser hvordan nåværende og potensielle fremtidige utfordringer kan håndteres.

Økt andel utenlandske arbeidere i den norske fiskeflåten

I januar 2012 meldte nettavisen "Kyst og fjord" at norske redere aldri før har opplevd at så mange, fra så mange ulike land, ønsker seg jobb om bord i norske fiskebåter (se bilde 1). Her forteller redere om et tyvetalls henvendelser i uken fra utenlandske jobbsøkere. Hvor fiskere fra Island og Færøyene lenge har vært et vanlig innslag på norske fartøy, meldes det nå om økt pågang fra Sverige, Øst-Europa og søreuropeiske land som Hellas og Spania. Redere som siteres i artikkelen anser utenlandsk arbeidskraft som en ressurs, men påpeker at det kan være vanskelig å slippe gjennom nåløyet uten tidligere erfaring fra fiskeri.



KYST OG FJORD Tekst: T T T

Siste 50 Nyhetsfeed Debatt PDF

Forsiden Fiske Industri Oppdrett Olje & gass

Mange utlendinger til fiskeriene

De som får jobb på norske fiskebåter, har trukket vinnerloddet.



Mange utlendinger tiltrekkes av norske fiskerier. Arbeidsledighet hjemme og høye lønninger i Norge er årsaken.

Mange europeere sender mail til norske fiskebåtreidere. Spørsmålet er som regel: Har dere en ledig jobb om bord?

Aldri før har rederne opplevd at så mange – fra så mange ulike land –

Tekst: T T T

Anbefal

Tweet 0

Heidi S

KY OG FJORD

691

La igj

Ing

åre

Må då

Ber høy

Rå

Bilde 1. Mange utlendinger til fiskeriene

I en artikkel i Fiskeribladet *Fiskaren* i april (Lindbæk 2012) uttaler imidlertid Sjømannsforbundet at enkelte fartøy overskrider grensen for antall utenlandske fiskere det er lov å ha om bord. Dette indikerer at pågangen av arbeidssøkere fra utlandet er stor, men at den faktiske andelen utenlandske fiskere varierer fra fartøy til fartøy.

På grunn av manglende krav til registrering er det usikkert hvor mange utenlandske fiskere som til enhver tid arbeider på norske fartøy. Fiskeri- og kystdepartementet har anslått at det kan dreie seg om ca. 500 personer. Til sammenligning finnes det i underkant av 10 000 registrerte heltidsfiskere i Norge. Behovet for registrering av utenlandske arbeidere har de siste årene vært påpekt av flere aktører, blant annet Sjøfartsdirektoratet, Norges Fiskarlag, Norsk Sjømannsforbund og Fiskeri- og kystdepartementet. Et nytt register er foreslått for å få bedre oversikt samt bekrefte inngåelse, endring eller opphør av arbeidsforhold. Et register vil også lette kommunikasjon fra organisasjoner og myndigheter og kan brukes til å utarbeide statistikk over utvikling og trender i næringen.

Arbeidsmiljø og sikkerhet om bord

Et relevant spørsmål ved bruk utenlandsk arbeidskraft er hvordan det påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet om bord. I rapporten "HMS i fiskeflåten – Marin verdiskaping, koste hva det koste vil?" (Holmen et al. 2008) fremkommer det at mangel på et felles arbeidsspråk blir sett på som en økende sikkerhetsrisiko i den norske fiskeflåten. Lignende funn finner vi igjen i studier fra andre næringer. I fiskeindustrien meldes det om at språk kan være en utfordring og at bedriftene blant annet kompenserer for dette ved å overlate opplæring til noen som prater samme språk (Ødegård og Andersen 2011). I en rapport fra fraktestart (Størkersen et al. 2011) påpekes det at sjøfarere mener at næringen blir mindre sikker når det blir færre nordmenn om bord. Dette knyttes både til lokalkunnskap og språk. I en studie av hendelsesrapportering hos et utvalg kjemikalietankere med flerkulturelle mannskap fremhever Sangolt og Glesnes (2011) at språkforvirring kan være bakenforliggende årsak til uønskede hendelser. Fra offshoreflåten rapporteres også at flerkulturelle mannskap anses som en viktig utfordring for sikkerhet (Fenstad et al. 2010) som følge av misforståelser eller kommunikasjonssvikt på grunn av språk. Her utpeker språkproblemer seg spesielt som en sikkerhetsrisiko i kombinasjon med uerfarenhet.

På bakgrunn av denne innledningen skal vi i kapittel to se på mål og problemstillinger som ligger til grunn for prosjektet. I kapittel 3 gjør vi rede for metodisk tilnærming og resultatene presenteres deretter i kapittel fire. I kapittel fem gir vi en utdypende sammenstilling mellom funnene som presenteres i denne rapporten og funn fra andre næringer. Kapittel seks er en oppsummering av utfordringer samt anbefalinger til tiltak og videre arbeid.

2 Mål for prosjektet

Hovedmålet for prosjektet "Fiskebåten som sikker arbeidsplass" er å bidra til bedre helse, miljø og sikkerhet (HMS) i fiskeflåten.

Arbeidspakken "Sikker kommunikasjon om bord" har hatt to mål: Først, en kartlegging av omfanget av utenlandske fiskere i norsk fiskeflåte, deretter å undersøke potensielle konsekvenser for sikkerheten om bord av at mannskap ikke har et felles arbeidsspråk.

Herunder har vi søkt å konkretisere hvilke utfordringer mangel på felles språk kan by på i forhold til sikkerheten om bord, og hvordan eventuelle språk- og kommunikasjonsproblemer håndteres av ulike aktører.

2.1 Problemstillinger og forskningsspørsmål

For å belyse prosjektets målsetninger har vi tatt utgangspunkt i følgende problemstillinger:

- Hvor stort er omfanget av utenlandske fiskere i norsk flåte?
- Hvorvidt og på hvilken måte oppleves språk og kommunikasjon som en sikkerhetsrisiko om bord?

Disse problemstillingene vil vi blant annet belyse gjennom å besvare følgende spørsmål:

- Hvilket regelverk gjelder for ansettelse av utenlandske fiskere?
- Hva er motivasjonen for å ansette utenlandske fiskere?
- Hvordan skjer rekruttering av utenlandske fiskere?
- Hvilke krav til språkkunnskaper stilles av fartøy/rederi?
- Hvordan foregår opplæringen om bord dersom ansatte ikke prater samme språk?
- Opplevs eller vurderes språk som en sikkerhetsrisiko? Hvorfor og på hvilken måte?
- Hvordan foregår kommunikasjonen om bord dersom mannskapet ikke snakker samme språk?
- Hvilke løsninger tas i bruk om bord for å kompensere for eventuelle utfordringer rundt språk?
- Hvordan påvirker språkaspektet det psykososiale arbeidsmiljøet om bord?

2.2 Organisering av prosjektet

Prosjektet er finansiert av Fiskeri – og havbruksnæringens forskningsfond og utført i et samarbeid mellom SINTEF Fiskeri og Havbruk og Norges fiskerihøgskole, Universitetet i Tromsø.

Prosjektgruppen har bestått av følgende medarbeidere:

SINTEF Fiskeri og havbruk: Ingunn Marie Holmen (prosjektleder), Trine Thorvaldsen, Halvard Aasjord

Norges fiskerihøgskole, Universitetet i Tromsø: Signe Sønvisen

Referansegruppe/styringsgruppe for prosjektet har bestått av følgende representanter:

Norges Fiskarlag: Torleif Paasche, Joakim Martinsen

Norsk Sjømannsforbund: Erlend Hanssen, Ann Jorun Olsen

Sjøfartsdirektoratet: Hilde Stange

SINTEF Fiskeri og havbruk: Vegar Johansen

Norges fiskerihøgskole, Universitetet i Tromsø: Jahn Petter Johnsen

FHF, ved Eirik Sigstadstø, Fagsjef Marine ressurser, har deltatt som observatør.

Norges Kystfiskarlag ble også invitert inn, men hadde ikke anledning til å møte. Representanter fra Norges Kystfiskarlag har blitt intervjuet i prosjektet.

Gruppen har gjennom jevnlig møter i løpet av prosjektperioden gitt verdifulle innspill til prosjektet. Videre har prosjektleder, Ingunn Marie Holmen informert om prosjektet hos Fiskeri- og kystdepartementet i forbindelse med arbeidsmøter omkring tematikken utenlandsk arbeidskraft i den norske fiskeflåte.

3 Metode

I prosjektet har vi benyttet dybdeintervju med et utvalg aktører i fiskerinæringen som overordnet metode. I tillegg har vi gjort flere korte intervjuer og henvendelser for å kartlegge omfang av utenlandske fiskere. Intervju er nyttig for å avdekke erfaringsnære synspunkt, og ble vurdert som hensiktsmessig og velegnet når målet i prosjektet var å gå i dybden på temaene rekruttering, språk, kommunikasjon og sikkerhet.

Dybdeintervjuene har vært det vi kaller semi-strukturerte. Konkret vil det si at vi tok utgangspunkt i en intervjuguide som sikret et standardisert opplegg for samtlige intervju. Gjennom åpne spørsmålsformuleringer gav vi imidlertid rom for å utdype, gå i dybden og forfølge relevante tema som de ulike aktørene selv var opptatt av. Forslag til intervjuguide ble utarbeidet med utgangspunkt i problemstillingene som er presentert under punkt 2.1. Forslagene ble deretter presentert for prosjektets referansegruppe som ga innspill som ble innarbeidet i intervjuguidene før de ble tatt i bruk. Intervjuguidene finnes som vedlegg i denne rapporten.

Utvelgelse av informanter ble gjort med et mål om å få representert så mange forskjellige aktørers ståsted, synspunkt og erfaringer rundt de aktuelle tema som mulig, innen de begrensningene som et slikt prosjekt har. Fiskere, skippere og redere som sitter med den daglige erfaringen rundt utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte ble prioritert i dette utvalget. Videre valgte vi å intervju representanter fra Norges Fiskarlag, Norges Kystfiskarlag, Norsk Sjømannsforbund, Fiskebåtredernes forbund og Sjøfartsdirektoratet. Gjennom disse intervjuene ønsket vi å belyse rammebetingelser og aspekter som utpeker seg spesielt sett fra organisasjons- og myndighetssiden.

Når det gjaldt gjennomføring av intervjuer med aktører i næringen ønsket vi å gjennomføre flest mulig av disse personlig, ansikt til ansikt, fremfor telefonintervju. Med tanke på praktiske hensyn valgte vi å konsentrere vår innsats i to geografiske områder, Båtsfjord og Nord-Vestlandet (Ålesund, Vågsøy og Selje).

Båtsfjord er et lite, men viktig, fiskevær med mye erfaring i forhold til bruk av utenlandsk arbeidskraft i fiskeindustrien (Aure 2008). Eksempelvis fantes det ved bedriften Havprodukter i Båtsfjord 230 arbeidstakere fra 38 nasjoner i 1998 (Finstad og Valen 2002). Pr. januar 2012 var det registrert 47 fiskefartøy i Båtsfjord, hvorav 66 % var under elleve meter og 6 % over tjuette meter. Samtidig var det registrert 52 fiskere på blad B i fiskermanntallet (www.fiskeridir.no).

Ålesund er en bykommune i Møre og Romsdal med en lang historie i fiske og fangst. Maritime næringer er fortsatt svært viktig for Ålesund og omegn. Flere av landets største fiskeribedrifter holder til i området (Johnsen et al 2009). Pr. januar 2012 var det i alt registrert 42 fiskefartøy i Ålesund kommune, hvorav 52 % var under elleve meter, mens nesten 20 % var over tjuette meter. Samtidig var det registrert 315 fiskere på blad B i fiskermanntallet. Vågsøy og Selje er viktige fiskerikommuner i Sogn og Fjordane. Vågsøy kommune har en av landets viktigste fiskerihavner (Måløy) og kommunen er tredje største fiskerikommune i landet målt i landet kvantum (www.fiskeridir.no). Pr. januar 2012 var det registrert 46 fiskefartøy i Vågsøy kommune, hvorav 76 % under elleve meter og 17 % over 28 meter. I Selje var det registrert 37 fiskefartøy, hvorav 76 % var under elleve meter og 22 % over 28 meter. I samme periode var det henholdsvis 118 og 90 personer på blad B i fiskermanntallet. Tabell 1 viser oversikt over fartøystruktur og fiskere i fiskermanntallet blad B per kommune.

Tabell 1: Oversikt over fartøystruktur og fiskere per kommune

Kommune	Antall båter	Under 11 meter	Over 28 meter	Fiskermanntallet (blad B)
Båtsfjord	47	66 %	6 %	52
Ålesund	42	52 %	20 %	315
Vågsøy	46	76 %	17 %	118
Selje	37	76 %	22 %	90

Med utgangspunkt i de geografiske fokusområdene ble informanter valgt ut fra såkalt "snøballutvelgelse". Snøballutvelgelse er mye brukt i kvalitative studier av sosiale nettverk, i eksplorerende studier og hvor man ønsker en bestemt type informanter som er i besittelse av en bestemt type informasjon (Andrews og Vassenden 2007). Snøballutvelgelse går ut på å kontakte noen informanter og bruke disse til å lokalisere andre informanter. På denne måten får en tilgang til de nettverk som utgjør det miljø en ønsker å studere (Bernard 2006). I tråd med denne tilnærmingen gjorde vi noen avtaler på forhånd og lot disse lede oss videre. Båtsfjord er et relativt lite miljø og vi fikk intervjuet både lokale og tilreisende kystfiskere i løpet av vårt opphold der. Ved Aker Seafood var det også trålere inne til levering og vi fikk dermed mulighet til å intervju både skipper og mannskap som var om bord.

I forkant av studietur til Vestlandet gjorde vi en rekke avtaler med rederier, skipper og fiskere. På grunn av at vi ønsket å dekke et større geografisk område gjorde vi flere faste avtaler med tanke på praktisk gjennomføring.


Bilde 2. Signe Sønvisen om bord for å gjøre intervju.

I tillegg til personlige intervju har vi også gjennomført telefonintervju med enkelte nøkkelinformanter på organisasjons- og myndighetssiden. For å kartlegge omfang av utenlandsk arbeidskraft har vi gjort en rekke telefonhenvendelser til lokale Fiskarlag og andre relevante informanter over hele landet. Flere telefonhenvendelser som i utgangspunktet var ment som stikkprøver i forhold til kartlegging av omfang av utenlandske fiskere, viste seg også å bli verdifulle kilder for å belyse de øvrige spørsmålsstillinger i prosjektet. Dette bekreftet at prosjektets tematikk fremsto som aktuell for mange aktører i fiskerinæringen.

Totalt har vi gjennomført sekstio intervju med aktører i kystflåten, havfiskeflåten, interesseorganisasjoner, myndigheter, regnskapsbyrå og forsikringsselskap. Utvalget inkluderer skipper, redere, mannskapssjefer, norsk og utenlandsk mannskap samt båteiere.

Tabell 2: Oversikt over informanter direkte involvert i fiske

Flåtetilhørighet og nasjonalitet	Antall
Hav	21
Kyst	19
Utenlandsk	8
Norsk	32
Totalt	40

Tabell 3: Oversikt over alle informanter

Rolle	Antall
Skipper	8
Reder	3
Mannskapssjef	3
Mannskap	14
Båteier	12
Andre (organisasjoner o.l)	22
Totalt	62

3.1 Analyse

Analysen av intervjumaterialet er gjort med et mål om å synliggjøre ulike aktørers opplevelse, oppfatninger og erfaringer knyttet til språk, kommunikasjon og sikkerhet i flerkulturelle og flerspråklige mannskap. Helt konkret vil dette si at vi i analysen av data fra de ulike intervjuene har vært bevisst på å hente ut både det som sammenfaller og det som varierer. For å forstå de ulike aktørenes ståsted har det vært en målsetning å belyse formelle føringer og kontekstuelle forhold som er relevante for de ulike aktørene. Relevant litteratur, offentlige dokumenter, diskusjoner i prosjektgruppen samt diskusjoner og innspill fra referansegruppen har derfor vært en sentral del av analysearbeidet.

3.2 Vurderinger av metodisk fremgangsmåte

Den metodiske fremgangsmåten vurderes å ha gitt god innsikt i prosjektets problemstillinger.

Generaliseringsverdi: Studien er basert på intervju med et utvalg aktører i fiskerinæringen. Vi har vært bevisst på å belyse henholdsvis kystflåte og havfiskeflåte i dette utvalget, men ut fra fokus på bestemte geografiske kontekster må vi ta høyde for at våre funn ikke nødvendigvis gjenspeiler lokale forhold andre steder. Ettersom vi synliggjør både sammenfallende og motstridende oppfatninger og erfaringer, mener vi likefullt at vi peker på funn som er av relevans for andre rederier, fartøy og fiskere enn de som vi har intervjuet.

Pålitelighet: Funnene som presenteres her er basert på de opplysninger vi har fått av våre informanter. Ved bruk av intervju som metode må en alltid ta høyde for at folk ikke alltid gjør som de sier at de gjør. I studier av arbeidsliv er en reell utfordring at ansatte ønsker å holde ting privat eller ikke ønsker publikasjoner rundt egen virksomhet (Schwartzman 1993). Selv om vi opplever at vi har blitt møtt med en stor grad av åpenhet, har vi ikke hatt mulighet til å delta eller observere hvordan det som er gjengitt her utspiller seg i praksis.

Etiske vurderinger: Prosjektet er vurdert av Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste som har godkjent at behandling av personopplysninger er i henhold til de gjeldende regler. I tråd med dette benyttes kategorier som "skippere" og "fiskere" for å ivareta den enkeltes anonymitet i rapporten. Uttalelser fra ansatte i organisasjoner og myndigheter anonymiseres ikke.

4 Resultater

I det følgende skal vi redegjøre for funn knyttet til de ulike problemstillingene for prosjektet. Vi har valgt å relatere fremstillingen til den tematiske inndelingen som finnes i intervjuguiden. De overordnede tema er formelle lover og regler, rekruttering, opplæring, språk, kommunikasjon og sikkerhet og arbeidsmiljø.

4.1 Formelle lover og regler

For å forstå hvilke formelle rammer som ligger til grunn for bruk av utenlandsk arbeidskraft, skal vi starte med en gjennomgang av noen relevante lover og forskrifter. Denne delen relaterer seg til forskningsspørsmålet: Hvilket regelverk gjelder for ansettelse av utenlandsk arbeidskraft? I tillegg til reguleringer som går direkte på ansettelse av utenlandsk arbeidskraft, fremhever vi også formelle krav til sikkerhetsopplæring som gjelder for alle som skal ha sitt arbeid på norske fiskefartøy.

Bostedskrav

Lov om forbud mot at utlendinger driver fiske m.v i Norges territorialfarvann av 1966 nr.19§3 har tidligere stilt krav om at fartøyfører og minst halvparten av mannskap eller lottfiskere som fisker i norsk territorialfarvann måtte være norske statsborgere. Etter at dette ble utfordret som nasjonalitetsbestemt forskjellsbehandling gjennom klage til ESA (EFTA Surveillance Authority) og i en sak for domstolene, fastslo Borgarting lagmannsrett at nasjonalitetskravet var i strid med EØS – avtalen. For å fjerne usikkerheten i forhold til Norges forpliktelser om fri bevegelighet for arbeidstakere ble loven endret. Fremfor et nasjonalitetskrav ble det innført et bosettingskrav i 2006.

Siden 2006 har kravet vært at minst halvparten av mannskapet og lottfiskerne, samt fartøyfører skal være bosatt i en kystkommune eller nabokommune til en kystkommune. Lovteksten¹ sier:

§ 3. Det er forbudt for den som ikke er norsk statsborger eller likestilt med norsk statsborger (jf. § 2), å drive fiske, fangst eller annen utnyttelse av villlevende marine ressurser i territorialfarvannet. Til fiske eller fangst i territorialfarvannet er det forbudt å nytte fartøy eller redskap som ikke er norsk (jf. § 2).

Ved fiske og fangst i territorialfarvannet må minst halvparten av mannskapet og lottfiskerne samt fartøyføreren være bosatt i en kystkommune eller i en nabokommune til en kystkommune. Det kan etter søknad gis dispensasjon fra bostedskravet i første punktum for fartøyførere med bosted annet sted i Norge, i øvrig EØS-område, eller i de deler av Norden som ikke er omfattet av EØS.

Definisjonen av en kystkommune er en kommune som har grense mot åpent hav eller til en fjordarm fra åpent hav. Pr. 1.januar 2010 vil det si at 350 av 430 kommuner er kystkommuner eller nabokommuner til kystkommuner. Personer bosatt i andre kommuner kan også hyres som mannskap, gitt at kun halvparten av mannskapet har krav om å være bosatt i kystnære strøk. Det samme gjelder dermed for mannskap bosatt i utlandet.

Lokale bosettingskrav blir oppfattet som mindre problematiske enn krav til statsborgerskap, og faller innenfor det distriktspolitiske handlingsrom som finnes innenfor EØS-avtalen (NOU 2012:2). En uttalelse fra Lisbeth Berg-Hansen i april 2011 i et svar til stortingsrepresentant Harald Tom Nesvik (FrP) illustrerer at dette er et uttalt mål fra myndighetenes side²: "*Den norske fiskeripolitikken har som en av sine hovedmålsettinger å sikre at de nasjonale marine ressurser kommer kystbefolkningen i Norge til gode. Dette mener jeg blir oppfylt med dagens bestemmelser, og jeg mener at bostedskravet er et fiskeripolitisk virkemiddel som bidrar til å sikre dette.*"

I intervju med mannskapssjefer, redere og skipperer er det ofte er bostedskravet som legges til grunn for deres kategorisering av utlendinger. "Utlendingskvoten" forstås som alle som ikke oppfyller bostedskravet. Også nordmenn som ikke er bosatt i kystkommuner eller nabokommuner til disse inngår i "utlendingskvoten". I praksis innebærer den formelle reguleringen at samtlige i mannskapet kan være fra utlandet, så lenge de har sin registrerte adresse i Norge. Hvorvidt de faktisk bor i Norge er dermed ikke selvsagt.

Det er Fiskeridirektoratet som kontrollerer og håndhever bostedskravet. Kontrollseksjonen opplyser at dette inngår i deres vanlige inspeksjoner på hav og ved kai og at bostedskravet sjekkes ved å gå igjennom fartøyenes mannskapslistene. Dersom det er mistanke om at bostedsadresse er proforma, har de mulighet for å be om ytterligere dokumentasjon i form av folke registrert adresse eller hvor mye en gitt ansatt faktisk oppholder seg i Norge når den er i land. Dersom det viser seg at kravet om bostedsadresse ikke etterleves blir fartøy og skipper anmeldt. Fiskeridirektoratet påpeker imidlertid at kontroll av bostedskrav er en vanskelig oppgave som ikke har hatt høy prioritet. Dette henger også sammen med ressursene de har til rådighet.

Krav til arbeidsspråk

I Lov om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven)³ § 16. "Kvalifikasjonskrav og personlige sertifikater", som gjelder for fiskefartøy over 24 meters lengde heter det at:

Den som har sitt arbeid om bord, må ha de kvalifikasjoner og eventuelle sertifikater som kreves for den aktuelle stillingen eller det arbeidet som skal utføres. Sertifikatet skal vise at de nødvendige

¹ Hentet fra: <http://www.lovdata.no/all/hl-19660617-019.html>

² Hentet fra: <http://fiskeribladetfiskaren.no/?side=101&lesmer=21770>

³ Hentet fra: <http://www.lovdata.no/cgi-wif/wifildles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-20070216-009.html>

kravene var oppfylt ved sertifikatets utstedelse, herunder krav til alder, tjeneste, helsetilstand, utdanning, språk og opplæring for stillingen.

Ny forskrift om kvalifikasjoner og sertifikat for sjøfolk (Forskrift om kvalifikasjonskrav og sertifikatrettigheter for personell på norske skip, fiske- og fangstfartøy og flyttbare innretninger) trådte i kraft 1.januar 2012, og erstattet tidligere forskrift (fra 9. mai 2003 nr 687 om kvalifikasjoner om kvalifikasjonskrav og sertifikatrettigheter for personell på norske skip, fiske- og fangstfartøy og flyttbare innretninger). Bakgrunnen for endringene ligger i den internasjonale konvensjon om opplæring, sertifikater og vakthold for sjøfolk (STCW) som ble vedtatt i Manila i 2010.

Kvalifikasjonsforskriften er spesielt relevant for prosjektets problemstillinger fordi den fastsetter krav til arbeidsspråk for fiskefartøy. I §11 "Språkkrav" heter det at⁴:

- (1) Sjøfolk skal kunne kommunisere med hverandre på skipets arbeidsspråk fastsatt av rederiet om grunnleggende sikkerhets spørsmål og forstå sikkerhetsinformasjon ved tekst, symboler og alarmer.
- (2) Sjøfolk som kommer i kontakt med los og landbaserte myndigheter skal kunne kommunisere på engelsk eller det språket losen eller de aktuelle myndigheter bruker.
- (3) Sjøfolk som inngår i sikkerhetsbemanning eller tilleggsbemanningen på skip med fartsområde liten kystfart eller større skal uavhengig av skipets arbeidsspråk kunne engelsk til å forstå blant annet kommandoer, skriftlige alarminstruksjoner og nødinstruksjoner, bruksanvisninger og bruk og vedlikehold av redningsutstyr.

Det er Sjøfartsdirektoratet som kontrollerer og håndhever språkkravet. Dette gjøres gjennom uanmeldte tilsyn. Sjøfartsdirektoratet, ved avdeling for utdanning, sertifisering og bemanning forteller at de er fornøyd med den nye forskriften:

Vår utfordring i forhold til den gamle forskriften var at språkkravet var for dårlig formulert. Vi hadde ingen sanksjonsmuligheter. Nå har vi bygget opp et tydelig språkkrav som gjør det mulig å sanksjonere ved tilsyn. Tilsynet skjer ofte ved uanmeldte inspeksjoner, inspektøren kan da ta en test. Flere selskaper har utviklet språktester som kan benyttes, også av rederiene. Sjøfartsdirektoratet utarbeider anbefalinger og veiledninger i bruk av slike for å teste om språkkunnskapene tilfredsstillende kravene.

I møtet med rederi og skipperer som har utenlandsk mannskap har vi fått inntrykk av at kravet til arbeidsspråk er kjent. Flere refererte direkte til det formelle kravet når de fortalte hva som var det arbeidsspråket om bord. Selv om de aller fleste redere og mannskapssjefer oppgir at de ønsker en grunnleggende forståelse av norsk eller engelsk, synes ikke dette å være et absolutt krav for å få jobb. I vårt materiale er det heller ingen som gjør noen spesifikke tiltak for at deres utenlandske mannskap skal lære seg norsk om bord. I praksis synes det derfor som om at det å lære seg språk blir opp til den enkelte fisker. Til sammenligning oppgir Aker Seafood i Båtsfjord at de utenlandske arbeidere på landsiden har krav om å lære seg norsk innen en gitt periode. Grunnen til dette er at ledelsen for bedriften skal kunne kommunisere med de ansatte på en god måte.

Sikkerhetsopplæring

Når det gjelder krav til formell kompetanse gjelder sikkerhetsopplæring for fiskere som et minstekrav. I skrivende stund er kravet 45 timer grunnkurs og repetisjonskurs på 20 timer innen åtte år. Sikkerhetsopplæringen er for tiden inne i en omlegging for å samsvare med STCW-F konvensjonen (Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel). Konvensjonen trer i kraft i løpet av 2012.

⁴ Hentet fra: <http://www.sjofartsdir.no/regelverk/rundskriv/kvalifikasjoner-og-sertifikater-for-sjofolk/>

Tromsø Maritime Skole, som har ansvaret for den norske sikkerhetsopplæringen for fiskere, oppgir at antallet utenlandske deltagere øker for hvert år. I det siste er det, i tillegg til øst-europeere flere som kommer fra Italia og Spania. Den norske sikkerhetsopplæringen sier at en må forstå norsk for å delta på sikkerhetsopplæringen, men opplever det som et dilemma å skulle avvise fremmedspråklige fiskere ettersom det er krav om sikkerhetsopplæring for å arbeide på fiskefartøy. I praksis har en derfor organisert det slik at en finner kursdeltakere som kan hjelpe til med oversettelse i tillegg til at instruktørene oversetter og følger opp disse ekstra. En annen løsning kan være at utenlandske fiskere får tre måneder dispensasjon (noe norske fiskere også har krav på) før de tar sikkerhetsopplæringen slik at de kan lære seg noe norsk. Tromsø Maritime Skole etterlyser retningslinjer for hvordan dette best kan håndteres. Sjømannsforbundet påpeker også at det er viktig at sikkerhetsopplæringen tilrettelegges for utenlandske deltagere.

Utenlandske fiskere kan også gjennomføre sikkerhetsopplæringen i sine hjemland. Mannskapssjefer i flere større rederier oppgir at de godtar sikkerhetsopplæring fra utenlandske fiskeres hjemland på like linje med den norske opplæringen.

Krav til tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord

I tillegg til sikkerhetsopplæringen stilles det formelle krav til opplæring om bord. I Lov om skipssikkerhet⁵ (skipssikkerhetsloven) § 22. "Tilrettelegging og utføring av arbeidet om bord", som gjelder for fiskefartøy over 24 meters lengde, heter det at:

"Arbeidet om bord skal tilrettelegges og utføres slik at hensynet til liv og helse og til et psykososialt arbeidsmiljø blir ivaretatt på en god og hensiktsmessig måte. Ved tilretteleggingen skal det tas hensyn til den enkeltes forutsetninger for å kunne utføre arbeidet på en måte som er sikkerhetsmessig forsvarlig."

Forskrift om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for arbeidstakere på skip⁶ spesifiserer at det arbeidstakere skal gis nødvendig opplæring slik at arbeidstakere har forstått informasjon om sikker bruk av arbeidsutstyr, farer ved uregelmessigheter samt forholdsregler som må tas.

Oppsummering formelle lover og regler

Formelle lover og regler legger noen føringer når det kommer til utenlandske arbeidere i den norske fiskeflåten. Lovverket setter krav til at minst halvparten av mannskapet i tillegg til skipper skal være bosatt i en norsk kystkommune eller nabokommune til en kystkommune og at ethvert fartøy har et arbeidsspråk som sikrer kommunikasjonen om bord. I tillegg stilles det krav til sikkerhetsopplæring og opplæring om bord for alle som arbeider på norske fiskefartøy.

4.2 Rekruttering av utenlandske fiskere

Andelen av utenlandsk mannskap i fiskeflåten har tradisjonelt vært lavere enn det man finner i for eksempel landindustrien (Ødegård og Andersen 2011), men som nevnt innledningsvis er det grunn til å tro at andelen øker også i flåteleddet. I denne delen tar vi utgangspunkt i følgende spørsmål: Hva er motivasjonen for å ansette utenlandske fiskere? Hvordan skjer rekruttering av utenlandske fiskere?

Generelle trekk

Hovedtrekkene i rekrutteringen til flåten er at kystflåten i hovedsak rekrutterer lokalt, gjennom familie og bekjente, mens havfiskeflåten rekrutterer fra et større geografisk område. I 2007 ble det rapportert om størst rekrutteringsproblemer i autolineflåten, noe som kan tilskrives fysisk krevende arbeid og konkurranse om

⁵ Hentet fra: <http://www.lovdatab.no/cgi-wif/wifldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-20070216-009.html>

⁶ Hentet fra: <http://www.lovdatab.no/cgi-wif/wifldles?doc=/sf/sf/sf-20050101-0008.html>

sertifisert arbeidskraft. Ringnotflåten rapporterte til sammenligning ikke om noen rekrutteringsproblemer (Johnsen og Vik 2008; Sønvisen et al. 2011).

I fiskeflåten er det vanlig å skille mellom to typer rekruttering: Rekruttering av mannskap og rekruttering av båteiere (FKD 2006). Dette prosjektet drøfter rekruttering av utlendinger på mannskapssida ettersom det i henhold til regelverket er her den utenlandske arbeidskraften kan komme inn. På grunn av stor konkurranse om sertifisert mannskap med annen marin og maritim industri, er hovedutfordringene til havfiskeflåten å skaffe sertifisert mannskap som navigatører, maskinister og skipper. I forhold til rekruttering av ordinært mannskap så er ikke utfordringene like store, og har heller ikke vært problematisert på samme måte, verken i havfiske- eller kystflåten (Johnsen og Vik 2008). Kystflåten har ikke i samme grad behov for sertifisert mannskap, men trenger folk med en bredere kompetanse.

Dette prosjektet indikerer at situasjonen i forhold til rekruttering av nordmenn til trål og autoline ser ut til å ha blitt bedre i de siste par årene. Flere informanter kunne fortelle om økt antall norske jobbsøkere i disse flåtesegmentene. Dette kan også føre til at rederier i den nærmeste framtid faktisk kan selektere mannskap på grunnlag av kvalifikasjoner.

Årsaker til ansettelse av utenlandske fiskere

Intervjumaterialet viser tre hovedårsaker til økt bruk av utenlandsk mannskap i flåten. Den første grunnen er mangelen på rekrutter lokalt, noe som uttales eksplisitt. Det er flere grunner til dårlig lokal rekruttering. I enkelte regioner, særlig Nord-Norge, har fraflytting ført til at arbeidsmarkedet har skrumpet inn og færre potensielle fiskere er tilgjengelig (SSB 2007; Norut 2010). Generell lav arbeidsledighet (Henriksen 2011) og konkurranse fra andre næringer (olje, gass og maritim) har også ført til at man i enkelte flåtegrupper og enkelte regioner har rekrutteringsproblemer i flåten. Lokale og individuelle årsaker kan også forårsake rekrutteringssvikt. Her kan en nevne lav lønnsomhet, hard drift, dårlig komfort, dårlig behandling av mannskap også videre. En skipper i kystflåten påpekte imidlertid at det ikke lenger var slik at det var kun de "dårlige båtene" som tok om bord utlendinger, men at det synes å ha blitt mer utbredt og akseptert generelt.

Den andre grunnen vi får oppgitt for å bruke utenlandske fiskere er at de er dyktige. Spesielt færøyvæinger og russere fremheves av flere som dyktige og arbeidsomme fiskere. I kraft av sine ferdigheter og sin erfaring anses de dermed som en verdifull ressurs for den norske flåten. Et rederi fortalte at de først begynte å bruke utenlandske fiskere på grunn av rekrutteringsvansker, men understreket at de ikke ville bytte ut sine utenlandske fiskere selv om tilgangen til norske rekrutter skulle øke betraktelig i fremtiden. Til det var de utenlandske alt for dyktige og de kjente deres fartøy og drift godt. Den erfaringsbaserte kunnskapen fremstår slik som et sentralt poeng ved ansettelse av utenlandske fiskere.

Den tredje grunnen til at økt bruk av utenlandsk mannskap er økonomiske årsaker. Flere representanter fra de ulike organisasjonene fremhever lønnsbetingelser og besparelser på lønn som en eksplisitt motivasjon for å velge utenlandsk mannskap. Det ser imidlertid ut som økonomiske besparelser ved bruk av utlendinger ikke er helt legitimt i næringa. Fiskere, skipper eller rederi oppgir ikke økonomi som en eksplisitt grunn for å ansette utenlandske fiskere, men implisitt kom det flere ganger fram at redere/båteiere brukte utlendinger for å spare på lønnskostnadene. Et utsagn fra en skipper i kystflåten kan illustrere dette: *"linedrift er dyrt, men det går rundt når man bruker utlendinger"*.

Årsaker til at utenlandsk mannskap ikke rekrutteres

Som vi har sett er det flere grunner til at utenlandske personer ansettes på norske fiskefartøy. Vi spurte også etter grunner for at utenlandsk mannskap eventuelt ikke benyttes eller ikke ønskes benyttet.

Når det gjelder årsaker til at norske rederi eller skipper ikke ønsker å ansette utenlandske fiskere nevnes blant annet praktiske hensyn. En mannskapssjef påpeker at ansettelse av utlendinger fører til mer papirarbeid

(særlig de som ikke er fra EØS/EU) og det kan være vanskelige å få tak i dem på kort varsel, samt at ansatte som bor i utlandet medfører økte reisekostnader.

Arbeidsmiljø, kommunikasjon og "kulturell likhet" fremheves også som eksplisitte årsaker for å ha et norsk mannskap. En informant sier at: *"Det dreier seg om å få teamet til å fungere og om kulturelle og nasjonale aspekter"*.

Flere rederi uttaler at de ønsker langsiktighet, og at de ønsker å ansette lokale ungdommer som er engasjerte i fiskeriene, fremfor utenlandske (eller norske) som ikke har noen interesse for fiskeri eller kun kommer om bord for en periode. En skipper understreket også at fisken er en norsk ressurs som bør komme nordmenn til gode. Hans rederi hadde en klar strategi på å rekruttere lokale ungdommer som ønsket seg en fremtid på sjøen. *"Om vi prøver ti ungdommer om bord, så sitter vi igjen med en eller to som blir igjen"*. I tråd med dette mente en annen informant at "næreierskapet" i fiskeflåten er en viktig grunn for at mange aktører har en sterk bevissthet rundt og ønske om å rekruttere lokalt. Dette kobles også til tradisjonene med å videreføre verdier og kunnskap fra generasjon til generasjon.

Rekrutteringskanaler for utenlandske fiskere

Gjennom hvilke kanaler rekrutteres så de utenlandske fiskerne? Våre funn viser at direkte kontakt og sosiale nettverk utpeker seg som rekrutteringskanaler. Disse funnene gjenspeiler også tidligere studier av fiskerirekruttering (Johnsen og Vik 2008).

Mange båtøiere og rederier rapportert om at utlendinger tar kontakt med dem direkte for å søke jobb. Dette kan skje gjennom personlig oppmøte, telefonhenvendelser, e-post eller gjennom sosiale media (for eksempel Facebook). På neste side er et eksempel som illustrerer hvordan utlendinger tar kontakt direkte med rederier gjennom sosiale media (se bilde 3). Ettersom pågangen av jobbsøkere som tar kontakt direkte er stor er det også sjeldent at rederier annonserer etter mannskap. En informant mente at: *"når man går så langt at man annonserer, da er man desperat."*

Sosiale nettverk har tradisjonelt vært svært viktig i rekruttering til fiskeflåten. Selv om direkte kontakt fra jobbsøkere er utbredt, ser det ut til at også utlendingene ofte kommer inn i den norske fiskeflåten på bakgrunn av anbefalinger fra bekjente. Dette henger sammen med at rederi og skippere ønsker å ha direkte kontroll med hvem de ansetter. Tidligere hadde de sosiale nettverkene en geografisk begrensning, gjerne til lokalsamfunnet, men funn i prosjektet tyder på at disse nettverkene i økende grad blir mer internasjonale, og at de blir "lokale" i utlandet. Flere fartøy hadde flere familiemedlemmer eller flere fra samme lokalsamfunn om bord. En mannskapssjef forteller følgende: *"Utlendingene kommer gjennom bekjente. Vi krever erfaring, referanser og anbefalinger. Ofte anbefales de av utlendinger som vi har i rederiet allerede, eller som vi kjenner og stoler på. Vi har lister med folk som er interessert i å jobbe for oss. Når behovet melder seg så har vi folk vi kan ta om bord."*



Bilde 3. Jobbsøknad på Facebook

At nettverk og anbefalinger er viktig bekreftes også av de utenlandske fiskerne vi har intervjuet, som i all hovedsak har fått jobb på norske fartøy gjennom kjente. Noen rederier benytter seg også av det de kaller "rekrutteringsagenter" i utlandet, i hovedsak i Russland og Baltikum. Ofte har også disse agentene tidligere jobbet for det norske rederiet og kjenner rederiet godt, og som rederiet stoler på. Disse får ansvar for å selektere kandidater på vegne av rederiet. På grunn av måten denne rekrutteringen er organisert kan den også defineres som en type nettverksrekruttering.

Bemanningsbyråer?

En spørsmålsstilling i forbindelse med rekruttering var å se på bruken av agenter som opererer mer likt bemanningsbyråer, men ingen av våre informanter hadde brukt slike kanaler eller kjente til noen som hadde det. Flere rederi forteller imidlertid at de har blitt kontaktet av byrå som ønsker å tilby slike tjenester. Et rederi fortalte at de hadde hatt besøk av flere utenlandske agenter, men at de ikke var interessert i å bruke slike tjenester. I og med at rederiene ønsker å ha kontroll med hvem som ansettes, synes det som de anser disse kanalene som lite aktuelle.

Våre funn har mange likhetstrekk med rekruttering til fiskeforedlingsindustrien hvor nettverksrekruttering anses som spesielt viktig i rekruttering av utenlandske arbeidere. Anbefalinger forplikter både for den som gir anbefalingen og den som blir anbefalt, og anses derfor som en viktig fremgangsmåte i å skaffe nye ansatte. I tillegg rekrutteres det ved at folk henvender seg direkte til bedriftene (Angell et al 2011).

Oppsummering rekruttering av utenlandske fiskere

Tre hovedgrunner til at utenlandsk arbeidskraft brukes utpeker seg i vårt materiale: Rekrutteringsproblemer, kompetanse og økonomi. Hovedgrunnene for at ikke utenlandsk mannskap brukes er relatert til praktiske hensyn, men noen fremhever også kommunikasjon og kultur og ønsker om langsiktighet som årsaker til at de ønsker nordmenn om bord. I likhet med rekruttering av nordmenn, kommer de aller fleste utlendinger gjennom sosiale nettverk og bekjente.

4.3 Omfang, regionale og flåterelaterte mønster

Å tallfeste hvor mange utlendinger det faktisk befinner seg i den norske fiskeflåten kan beskrives som "*å finne nordmann nummer fem million*". Utfordringen er først og fremst knyttet til at det ikke finnes noe sentralt register. Det er også forskjeller i hvordan båteiere og redere definerer utlendinger (se diskusjon under

punktet 4.1 Formelle lover og regler). Selv om det finnes mange stabile arbeidstakere fra utlandet vil det stadig komme nye til. Noen av disse tar seg arbeid i fiskeflåten for en avgrenset periode og noen vender tilbake år etter år. Dette gjelder spesielt ufaglært arbeidskraft som kommer utenfra EØS fordi de kun får seks måneders arbeidstillatelse i gangen som så må etterfølges av seks måneders opphold i hjemlandet før det kan søkes om ny arbeidstillatelse⁷ (sesongarbeid).

Omfang

Vi har etterspurt antall utenlandske fiskere hos samtlige av våre informanter på fartøysiden. I kartleggingen av omfang har vi foruten direkte kontakt med rederi, fiskere og organisasjoner henvendt oss til aktører som har oversikt gjennom sine tjenester til fiskeflåten.

På spørsmål rettet til en mannskapssjef i et større havfiskerederi vedrørende antall utlendinger i rederiet var svaret “*Akkurat nå er det cirka 150 mannskap ute og cirka 30-35 % av disse er utlendinger*”. Et annet rederi hadde tre trålere hvor 29 av totalt 88 ansatte var utenlandske, noe som utgjør om lag 32 %. I Båtsfjord talte en lokal fisker opp antall båter med utlendinger om bord og fant ut at andelen utlendinger i kystflåten der utgjorde om lag 30 %, det samme gjaldt Hammerfest hvor Fiskarlaget hadde gjort en lignende opptelling høsten 2011. Totalt tilsvarer dette omtrent 70 fiskere. Et forsikringsselskap oppgir eksempelvis at de forsikrer 54 utenlandske arbeider fordelt på 18 fiskefartøy. Selv om vi ikke har oversikt over nasjonalitet på disse eller hvilke fartøy det er snakk om, ser vi at dette i snitt utgjør tre utenlandske fiskere per fartøy.

Selv om kartleggingen ikke er omfattende nok til å kunne konkludere med et eksakt tall, har vi forsøkt å estimere hvor mange utenlandske fiskere det finnes i den norske fiskeflåten. På bakgrunn av innsamlede data anslås det at trål og autoline sysselsetter henholdsvis 26 % og 30 % utlendinger. For kyst er det vanskeligere å generalisere i og med at bruken av utenlandsk mannskap ser ut til å være knyttet til bestemte geografiske steder. Her inkluderes derfor kun de tallene som er blitt oppgitt. Tabell 4 nedenfor viser at antall utlendinger i flåten basert på vår kartlegging vil være om lag 900 personer.

Tabell 4: Anslag over antall utlendinger i den norske fiskeflåten

Flåtegruppe	Antall sysselsatte i flåten	Prosent utlendinger i snitt (fra vårt utvalg)	Antall utlendinger
Trål (torsk/reke)	1791	26 %	466
Autoline	1034	30 %	310
Kystflåten diverse	Hammerfest	30 %	40
Kystflåten diverse	Båtsfjord	30 %	30
Kystflåten diverse	Forsikringsselskap		54
Totalt			900

Antall sysselsatte er fra Lønnsomhetsundersøkelsen 2010 (www.fiskeridir.no).

Dersom det tas høyde for at metodiske tilnærming har ledet oss mot de rederiene som i størst grad ansetter utenlandsk arbeidskraft og halverer gjennomsnittet for trål og autoline, ender tallet på om lag 500 personer. Ettersom overslaget ikke inkluderer utlendinger i andre deler av kystflåten eller andre flåtegrupper, vurderes det som sannsynligvis at 500 er et noe lavt anslag.

Geografiske og flåterelaterte mønster

Selv om antallet utenlandske fiskere ikke kan tallfestes eksakt, gir kartleggingen i dette prosjektet imidlertid en god oversikt over mønstrene i bruken av utenlandsk arbeidskraft i fiskeflåten.

⁷ Hentet fra: <http://www.udi.no/Sentrale-tema/Arbeid-og-opphold/Oppholdstillatelser-for-arbeid/Sesongarbeider/>

Den minste kystflåten består generelt av små båter med lite mannskap. Ettersom de ikke har stort mannskapsbehov bruker de også lite utenlandsk mannskap. Likevel, i noen områder ser vi at innslaget av utenlandsk arbeidskraft i kystfiskeflåten øker. Generelt kan vi si at bruken av utenlandsk mannskap i den minste kystflåten øker når man beveger seg nord og øst. På Nord-Vestlandet ble det rapportert om lite bruk av utlendinger i kystflåten. Det samme gjaldt Nordland og Troms. I Finnmark, spesielt i Hammerfest og i Båtsfjord er derimot innslag av utlendinger mer vanlig. Finnmark hadde i 2011 en historisk lav arbeidsledighet (Henriksen 2011) noe som ofte gir rekrutteringsproblem i flåten. I Hammerfest har denne situasjonen blitt forsterket etter utbyggingen av Snøhvit og Melkøya startet (Berg 2007). Basert på tidligere feltarbeid⁸ i Båtsfjord, våren 2010, ser vi at andelen utenlandsk mannskap i kystflåten der har økt de siste årene. Det kan være flere grunner til dette, slik som mangel på lokal arbeidskraft, men lange tradisjoner med bruk av utenlandsk arbeidskraft på landsiden kan også være en medvirkende faktor.

Den landbaserte fiskeforedlingsindustrien i Båtsfjord har hatt en stor andel utenlandske ansatte i flere år. Aker Seafood oppgir for eksempel at de har primært utenlandsk arbeidskraft i sin produksjon. Arbeidet med egning av line, en vesentlig del av kystlinefisket som foregår i land, gjøres i hovedsak av arbeidere fra Litauen. De fleste av disse bor i Norge i perioder og har blitt rekruttert gjennom kjente. Kystlinefiskere i området fremhever at de ikke hadde klart seg uten de utenlandske egnere da det er vanskelig å rekruttere lineegnere lokalt. De nordmenn som fortsatt eger er i stor grad pensjonerte fiskere, eller lokale pensjonister med tilknytning til fiskerne slik som fedre og lignende.

Et eksempel kan illustrere hvordan utenlandske arbeider som allerede er i området blir rekruttert om bord på fartøyene. En av de lokale fiskerne, som i utgangspunktet drev alene på sitt fartøy, fortalte at ei dame fra Litauen som jobbet for han med lineegning hadde spurt etter mulig arbeid for sin mann. Han kom derfor til at han skulle la han prøve seg en tur for å se hvordan det fungerte. Den lokale fiskeren forklarte at det var greit å ta med seg noen han kjente til og at dette med språk og ulik kultur ikke opplevdes som veldig fremmed når det var noen han kjente til fra før.

Når det gjelder den store kystflåten samt ringnotflåten, rapporteres det ikke om betydelig bruk av utenlandsk arbeidskraft. Dette kan blant annet sees i sammenheng med at denne flåtegruppen har relativt gode økonomiske marginer og få utfordringer med rekruttering av nordmenn. Flere informanter påpekte at ringnotfisket ofte vurderes som en av de mest populære driftsformene av fiskere selv og at selv norske fiskere har vanskeligheter med å få seg arbeid der.

Flåtegruppene i havfiskeflåten som i størst grad benytter seg av utenlandsk arbeidskraft er trål og autoline. Dette henger sannsynligvis sammen med et høyt mannskapsbehov og fortsatt arbeidsintensiv drift. Vår kartlegging viser at det er relativt mange utlendinger i den norske trålflåten og at det samme gjelder for autolineflåten. Med tanke på rederienes geografiske tilhørighet indikerer vår kartlegging at andelen utenlandsk arbeidskraft er større i autolineflåten i Sogn og Fjordane enn i Møre og Romsdal. Informanter oppgir at det i Møre og Romsdal hovedsakelig rekrutteres lokalt.

Endringer i utenlandsk rekruttering

Hvor kommer så utlendingene i fiskeflåten fra? Tradisjonelt har det kommet mange fiskere fra Færøyene og Island. Dette gjelder særlig for den havfiskeflåten og bekreftes i våre funn. Intervju viste at fiskere fra de nordiske landene ofte er så godt integrerte om bord at verken redere, skippere eller norske fiskere tenker på dem som utlendinger. Det språklige aspektet er også et sentralt poeng i den forbindelse.

Etter utvidelsen av EU har det kommet flere fiskere fra Øst-Europa. Våre data indikerer at den norske flåten inneholder en økt andel fiskere fra Litauen, Latvia og Estland. I tillegg finnes det en betydelig andel russere. Hvor dette mønstret kan knyttes til fri arbeidsflyt mellom de europeiske landene, er det viktig å påpeke at russiske fiskere er underlagt andre regler for arbeidstillatelse enn arbeidsimmigranter fra Baltikum. I tillegg

⁸ Feltarbeid i forbindelse med PhD prosjektet "Nettverk eller marked" utført av Signe Sønvisen våren 2010.

til disse landene rapporteres det om økende innslag av fiskere fra Sør-Europa, slik som Spania, Portugal og Italia samt vårt naboland, Sverige. Situasjonen i de nasjonale arbeidsmarkedene antas å spille en sentral rolle i dette bildet.

Oppsummering omfang, regionale og flåterelaterte mønster

Det er vanskelig og tallfeste antallet utenlandske fiskere i den norske fiskeflåten. Antallet varierer kontinuerlig og hvordan man definerer en "utlending" er også ulikt. Ut fra vår kartlegging vil vi anta at antallet kan ligge mellom 500 til 900, muligens fler. I hovedsak finner vi utenlandsk mannskap på trålere og autolinefartøy. Etter utvidelsen av EU har antall fiskere fra Øst-Europa økt. I tillegg har arbeidsmarkedssituasjonen i Europa ført til et større innslag av søreuropeere.

4.4 Språk, kommunikasjon og sikkerhet

Et av hovedfokusene i dette prosjektet har vært å se på potensielle sikkerhetsutfordringer knyttet til språk og kommunikasjon ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Vi ønsket å finne ut hvorvidt og på hvilken måte språk og kommunikasjon oppleves som en sikkerhetsrisiko om bord.

Sikkerhet på fiskefartøy er et tema som kan kobles til en rekke ulike aspekter slik som yteevne, opplæring, fartøydesign, fiskeriteknologi, forvaltning og regelverk. Når vi skiller ut en problemstilling som omhandler språk og kommunikasjon er det derfor viktig at en ikke mister denne helheten av syne.

Kommunikasjon

Begrepet kommunikasjon kommer fra det latinske "communicare" som betyr å "gjøre felles" (Johnsen og Eid 2005). I Store norske leksikon (2012) defineres kommunikasjon som *"utveksling av menings- eller betydningsinnhold mellom individer og grupper ved hjelp av et felles system av symboler. Kommunikasjon kan være verbal eller ikke-verbal, og omfatter også kroppsuttrykk, såkalt kroppsspråk"*.

I den kontekst vi er opptatt av her dreier kommunikasjon seg om det som foregår internt på det enkelte fartøy, men også mellom fartøy og andre aktører. I sikkerhetsforskning knyttes kommunikasjon ofte til det som kalles den menneskelige faktor. I maritime yrker kan andre sentrale karakteristikker her for eksempel være utmattelse, stress, arbeidspress, situasjonsforståelse, risikoforståelse, beslutningstaking og lagarbeid. Som en følge av forbedret teknologi og fartøydesign synes det som disse karakteristikene i stadig større grad synliggjøres gjennom et økt fokus på "menneskelig feil" eller "menneskelig svikt" (Hetherington et al. 2006).

Kommunikasjon kan beskrives som avgjørende for å sikre effektiv og sikker produksjon på en gitt arbeidsplass. God kommunikasjon er også en forutsetning for lagarbeid og beslutningstaking. Det som ofte betegnes som misforståelser kan knyttes til kommunikasjon, men misforståelser kan også reflektere manglende situasjonsforståelse eller dårlig lagarbeid. Et vesentlig poeng når det kommer til kommunikasjon er at to personer kan oppfatte kommunikasjon på ulik måte. Relasjonelle forhold er også sentralt i dette bildet. Rollefordeling mellom for eksempel skipper og mannskap, hvor skipperen er en autoritet om bord, kan bidra til at mannskapet unnlater å stille spørsmål ved de ordrer som gis, selv om de ikke har forstått.

Språkutfordringer er sentralt i forhold til kommunikasjon og dette ligger til grunn for krav om at ethvert skip som er underlagt STCW skal ha et arbeidsspråk som de ansatte deler. Et relevant spørsmål er imidlertid hvorvidt dette kravet følges opp og hvorvidt ansatte befinner seg på et tilstrekkelig nivå både hva angår det å kunne uttrykke seg muntlig og det å forstå andre (Hetherington et al. 2006).

Opplevs språk som en sikkerhetsrisiko om bord?

For å undersøke hvorvidt språk ble opplevd som en sikkerhetsrisiko tok vi utgangspunkt i følgende spørsmål:

- i. Sett fra din stilling/ståsted, oppleves eller vurderes mangel på felles arbeidsspråk som en sikkerhetsrisiko?
- ii. Hvis ja, hvorfor og på hvilken måte?
- iii. Hvis nei, hvorfor ikke?
- iv. Kjenner du til ulykker eller nestenulykker som skyldtes språkproblemer?

De fleste informantene vi intervjuet som ikke hadde sitt arbeidssted på fartøyene, men i ulike funksjoner på land, mente at mangel på felles arbeidsspråk ville utgjøre en fare for sikkerheten. Flere pekte spesielt på behovet for klar kommunikasjon i relasjon til opplæring og dersom det skulle oppstå kritiske situasjoner. Her er det viktig å påpeke at spørsmålsformuleringen "Sett fra din stilling/ståsted, oppleves eller vurderes mangel på felles arbeidsspråk som en sikkerhetsrisiko?" kan refererer til mangel på et felles språk (slik som norsk eller engelsk). I intervju med fiskere og skippere som har eller har hatt sitt arbeid på fartøysiden viste det seg imidlertid at et totalt fravær av felles språklige referanser er sjeldent.

Felles språklige referanser og bruk av tegnspråk kan være med på å forklare at et gjennomgående funn i intervju med aktører på fartøysiden er at språk eller kommunikasjon ikke oppleves som en sikkerhetsrisiko. Dette gjelder for både norske og utenlandske fiskere vi har intervjuet. Flere av de utenlandske fiskerne gjør seg forstått på engelsk eller norsk. I tillegg fortalte flere fiskere og skippere at de i det daglige benyttet en blanding av ord fra ulike språk. Dersom deler av mannskapet var russisk og deler av mannskapet var norsk kunne arbeidsspråket for eksempel bli en blanding av disse i tillegg til engelsk.

En skipper, som hadde flere latviere i sitt mannskap fortalte at det offisielle arbeidsspråket om bord var engelsk, men innrømmet at det noen ganger kunne skorte på engelsken både hos han og mannskapet. På spørsmål om hvordan kommunikasjonen ble håndtert for å kompensere for dette sa han at "*det blir jo litt sånn engelsk-norsk da også litt sånn tegnspråk*". Han mente selv at dette fungerte tilfredsstillende i det daglige arbeidet.

Bildet sett fra fartøysiden var imidlertid ikke ensidig uproblematisk. En gjenganger i våre intervju var at utenlandske fiskere kunne si at de hadde forstått uten at de faktisk hadde det. En av skipperne vi pratet med sa det slik: "*Når noen sier "no problem" da vet jeg at det er et problem*". En annen skipper påpekte at hans portugisiske maskinister ofte unnlot å fortelle om avvik i maskinrommet. Hvis han spurte om hvordan det gikk var alltid alt i skjønneste orden. Skipperen tok tak i det og forklarte maskinistene at de ikke måtte være redde for å melde fra om det skulle være noe. Begge disse eksemplene kan knyttes til sikkerhet. Når noen sier at de har forstått, men ikke har det, kan det kan det føre til farlige situasjoner som kunne vært unngått. Det samme gjelder dersom avvik ikke kommuniseres internt på et fartøy.

Eksemplene over kan knyttes til språk og forståelse, men må også sees i lys av relasjonelle forhold. En informant mente at det har med holdninger til overordnede å gjøre. En ønsker ikke å bry skipper med problemer eller gi uttrykk for at en ikke har kontroll⁹. Dette henger også sammen med den enkeltes ønske om å fremstå som en pliktoppfyllende og god ansatt. Dette kan igjen knyttes til et ønske om å beholde sin ansettelse. For en utenlandsk fisker med få reelle jobbalternativ kan dette være en spesielt vesentlig faktor å ta med i beregningen.

Opplæring

Opplæring i fiskeri har tradisjonelt vært gjort om bord. Å lære er å delta. En skipper påpekte at "*Man ser fort om noen passer på en fiskebåt – det dreier seg om gener og om vilje*." Hvem som følger opp opplæringen

⁹ At skipperen oppfattes som en autoritet om bord bekreftes også av norske fiskere.

kommer an på hvilke type fartøy og hvilken del av arbeidet det er snakk om, men måten opplæringen foregår er i all hovedsak den samme; å vise hvordan ting gjøres for å la folk prøve seg.

I forhold til utenlandske arbeidere spurte vi om hvordan opplæringen om bord foregår dersom ansatte ikke prater samme språk. Våre informanter gir til dels ulike bilder av hvorvidt språk er et problem i forhold til opplæring av utenlandsk mannskap. Flere informanter så ikke noen store problemer i forhold til språk når det kom til opplæring. En fabrikkssjef forklarte at dersom en ikke kan korrigere ved hjelp av språk kan en korrigere på andre måter: *"Hvis jeg skal lære opp noen som ikke snakker så godt engelsk, så viser jeg de bare hvordan det skal gjøres, og så får de prøve seg selv. Hvis de ikke gjør det rett så rister jeg på hodet for å vise at det ikke er rett måte å gjøre det på, også viser jeg de bare hvordan det skal gjøres."* En annen løsning som ble nevnt var å la noen som pratet samme språk ta seg av eller bistå med oversettingen i forbindelse med opplæring.

Som nevnt tidligere blir erfaring vurdert som en verdifull kvalitet med tanke på rekruttering. Dette kan også relateres til opplæring. Flere påpeker at det er mindre krevende å gi opplæring til en erfaren fisker uavhengig av språkkunnskaper. Et sitat fra en tidligere fabrikkssjef i autolineflåten kan illustrere dette: *"Det er mye lettere å gi opplæring til en russer med erfaring enn til en uerfaren nordmann. Han vet jo hva som skal gjøres"*.

En annen informant, med lang erfaring fra fabrikktrål, mente at nok tid til opplæring er en generell utfordring om bord som forverres når en ikke prater samme språk: *"Det er ofte en håpløs situasjon. Alt om bord skjer fort, det er full fart – lite tid til å gjennomføre opplæring. Spesielt hvis man mangler språk. Da blir det roping og peking. Og så gir de uttrykk for at de forstår. Men så gjør de ikke det"*.

Denne beskrivelsen synliggjør et behov for at det gis tid til ordentlig opplæring. Det vil også være spesielt viktig at den som gir opplæringen forsikrer seg om at den som er under opplæring faktisk har forstått det som blir formidlet. Ut over opplæring som går direkte på selve arbeidet og den formelle sikkerhetsopplæringen vil det også være avgjørende at alle er kjent med nødprosedyrer og deltar i sikkerhetsøvelser om bord. Gjennomføring av øvelser ble ikke problematisert med tanke på språk, men det er like fullt viktig å påpeke at en felles forståelse av hvordan en håndterer kritiske situasjoner vil være ekstra viktig dersom en opplever utfordringer i forhold til språk og kommunikasjon.

Når det gjelder skriftlig opplæringsmaterieell kjenner ikke våre informanter til at det finnes slikt tilgjengelig på andre språk enn norsk. Sjømannsforbundet opplyser at de har oversatt tariff til engelsk som et tiltak for å unngå underbetaling av mannskap.

Kritiske situasjoner

For å skille mellom daglig drift og kritiske situasjoner eller uforutsette hendelser spurte vi også eksplisitt om informantene kjente til ulykker eller nestenulykker som skyldtes språkproblemer. Her fant vi at svarene ikke skilte seg fra de generelle spørsmålene omkring språk, kommunikasjon og sikkerhet. Selv når vi forsøkte "å utfordre" intervjuobjektene på deres tilsynelatende uproblematiske oppfatning av saken holdt de fleste fast ved av utenlandsk arbeidskraft ikke utgjorde noen ytterligere risiko sammenlignet med å benytte norsk mannskap.

Et eksempel synliggjorde likefullt hvordan støy kombinert med språkproblemer lå til grunn for en nestenulykke i fabrikken på en tråler. Igjen er det imidlertid viktig å relatere dette til en kombinasjon av flere forhold slik som situasjonsforståelse, erfaring og støy. Informanten påpekte selv at misforståelser på grunn av støy var ganske vanlige uansett språk, selv om det sjeldent førte til alvorlige ulykker.

Fra Sjøfartsdirektoratets ulykkesdatabase har vi fått tilgang til 50 innrapporterte ulykker hvor nasjonalitet på den skadede ikke var norsk. Kun to av rapportene fremhever eksplisitt kommunikasjonsproblemer som årsak.

Det er ikke spesifisert om dette var kommunikasjonsproblemer direkte knyttet til språk eller andre årsaker, for eksempel misforståelser. De øvrige ulykkene blir imidlertid rapportert å være forårsaket av andre årsaker, hovedsakelig uoppmerksomhet, værforhold og feilvurderinger. Vi kan ikke konkludere med at språk ikke har vært medvirkende eller bakenforliggende årsak i flere av disse ulykkene. Vi kjenner heller ikke til hvilke språkferdigheter de forulykkede fiskere eller deres kollegaer har. Ulykkesrapportene synes like fullt å støtte våre funn om at språk eller kommunikasjon ikke oppleves som en sikkerhetsrisiko.

Hvilke løsninger tas i bruk om bord for å kompensere for eventuelle utfordringer rundt språk?

Det synes som organiseringen av arbeidet brukes som en måte å tilrettelegge eller kompensere for eventuelle språkutfordringer nettopp ved å organisere arbeidet slik at behovet for verbal kommunikasjon ble ivaretatt. Mer konkret kunne dette dreie seg om oppgavefordeling eller hvem som arbeidet sammen. En mannskapssjef fortalte at de på sine autolinere kunne kjøre hele skift med russisk mannskap og hele skift med norsk mannskap for å legge til rette for det språklige. En annen informant fortalte at de passet på at de som var flinke i språk (for eksempel engelsk) arbeidet sammen med de som var mindre flinke slik at de kunne fungere som oversettere i forhold til det norske mannskapet. Dette kan knyttes til betydningen av erfaring, som var gjennomgående i intervjuene. Fiskere vi har intervjuet forteller at erfarne fiskere vet hva som skal gjøres og at de bare trenger å se på en mann for å vite hva som skal gjøres under fisket. Sett i lys av dette kan det synes som en erfaren fisker oppfattes som en mindre sikkerhetsrisiko både i forhold til seg selv og andre enn en uerfaren fisker uavhengig av de språklige aspekter. I tråd med dette påpekte et rederi at det ikke spilte noen rolle for dem om fiskerne på deres fartøy var norske eller utenlandske, så lenge de hadde erfaring og forståelse av arbeidet.

I tillegg til de forklaringer vi allerede har pekt på, slik som hybridspråk og organisering av arbeidet, kan en tenke seg noen flere forhold som spiller inn på de funn vi har presentert så langt. For det første kan det være at fiskere vi pratet med ikke har opplevd det de har oppfattet som kritiske situasjoner eller ikke opplevd at kritiske situasjoner har vært knyttet til språk eller kommunikasjon. En annen mulig forklaring kan være underkommunikasjon. Flere studier har påpekt fiskeres tendens til å underkommunisere (bevisst eller ubevisst) de aspekter ved arbeidet som oppfattes som utrygge eller usikre (Knudsen og Grøn 2010, Bye og Lamvik 2007). At en ikke tar innover seg alle potensielle farer ved arbeidet kan i tråd med dette forstås som en mestringsstrategi for fiskerne. Det kan også være at fiskerne underkommuniserer problemer knyttet til språk og kommunikasjon fordi de ikke ønsker ytterligere formelle krav knyttet til dette. En kan for eksempel tenke seg at krav til språkkurs eller språktester som inngangskrav for å arbeide på norske fiskefartøy hadde komplisert bruken av utenlandske fiskere.

Et annet sentralt poeng her er også at arbeidet på et fiskedekk eller i en fabrikk om bord kan beskrives som "stille". Med dette mener vi at verbal kommunikasjon er underordnet den ikke-verbale og fysiske kommunikasjon som foregår i slike arbeidskontekster. Dette begrenser også behovet for språklig kommunikasjon og en kan klare seg langt på vei med konkrete ordrer eller beskjeder. Et slikt argument kan kobles til tidligere studier av fiskeri som har fremhevet betydningen av kroppsspråk i kommunikasjon mellom fiskere (Knudsen og Grøn 2010) og den "kroppsliggjorte", "tause" eller "praktiske" kunnskap enhver fisker tilegner seg i sitt arbeid (Johnsen 2004, Müller 2000, Maurstad 2010.).

Kommunikasjon med eksterne aktører

I tillegg til den interne kommunikasjonen om bord har fiskefartøy også kontakt med andre aktører. I forhold til sikkerhet kan et gitt fartøy for eksempel komme i en situasjon hvor andre fartøy (eller redningshelikopter) må bistå. Også her kan språk og kommunikasjon settes i sammenheng med sikkerhet. Et eksempel fra Redningsselskapet, som har redningsskøyten Reidar Von Koss, stasjonert i Båtsfjord kan illustrere dette. Mannskapet om bord forteller om situasjoner hvor språk har bydd på utfordringer. Eksempelvis skulle de taue et fiskefartøy med flere utenlandske fiskere om bord og fant det vanskelig å få kommunisert hvordan operasjonen skulle gjennomføres på grunn av språkproblemer. Med noe engelsk og mye tegnspråk løste det seg til slutt. Selv om de ikke vært oppe i alvorlige situasjoner hvor språk har vært et problem, mener

Redningselskapet at språk helt klart kan by på utfordringer forhold til deres virke. Dette vil spesielt gjelde i en nødssituasjon hvor tid er avgjørende.

Psykososialt arbeidsmiljø

I tillegg til det som gikk på operasjonell sikkerhet eller sikkerhet i selve arbeidet ønsket vi å undersøke hvordan språkaspektet påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet om bord. Dette er et spørsmål hvor erfaringer hos henholdsvis norske eller utenlandske fiskere kan variere, men et gjennomgående funn er at språk eller flerkulturelle mannskap oftere ble problematisert i forhold til det sosiale arbeidsmiljøet enn til sikkerhet. Videre fant vi at dette i større grad var tilfellet i havfiskeflåten enn i kystfiskeflåten.

I kystflåten er arbeidsmiljøet lite, både i antall og i areal, og fiskerne jobber tettere på hverandre. Dette fører til at kommunikasjonsbehovet, om det er språklig eller ikke, er annerledes enn på et større fartøy. En kystbåteier som hadde med seg en mann fra Latvia på fiske sa at det med språket gav seg mest utslag i forhold til at det ikke ble så mye "small-talk" om vær og vind på vei til og fra fiskefeltet. Under selve arbeidet gikk det veldig greit fordi behovet for språklig kommunikasjon var begrenset.



Bilde 4. Lossing pågår

Grunnen til at skipper/reder i havfiskeflåten problematiserer et flerkulturelt og flerspråklig arbeidsmiljø mer enn i kystflåten, kan være at de har hatt lengre og mer erfaring med utenlandske fiskere. De større fartøyene har også langt større mannskap, lengre turer og en annen organisering av arbeidet. Informanter fra trål og autoline forteller at det ofte danner seg "klikker" på bakgrunn av språk eller nasjonalitet. Dette påvirker den sosial interaksjon på tvers av grupperingene fordi språk kan fungere som en barriere for sosialisering. Som en fabrikkssjef sa: *"Etter atten timer i fabrikken så orker jeg ikke å sette meg ned for å sosialere på dårlig engelsk"*. Dersom hoveddelen av et mannskap er norske vil det være naturlig for dem å

prate norsk sammen, noe som kan føre til at den eller de som ikke forstår norsk føler seg utenfor. En spansk fisker som hadde arbeidet om bord på norske trålere i flere år og snakket godt norsk forklarte at han fortsatt hadde vanskeligheter med å forstå norsk på grunn av de mange dialektene nordmenn snakker og at dette var en utfordring i forhold til det sosiale om bord. Uten at det nødvendigvis er overlagt fra noens side er det derfor et poeng at språk ekskluderer de som ikke forstår.

Til sammenligning finner vi at studier fra andre næringer, for eksempel den australske byggeindustrien (Trajkovski og Loosemore 2006), som også påpeker at ulikt morsmål ofte bidrar til "lingvistiske gettoer" på en arbeidsplass, hvor de som er fra samme land eller prater samme språk holder sammen. I undersøkelsen fra fiskeforedlingsindustrien (Angell et al 2011) trekkes nettopp språkopplæring frem som en suksessfaktor for integrering. Like fullt vil vi påpeke at det bør det være rom for at alle ansatte kan prate sitt morsmål i pauser og på fritiden om bord, nettopp fordi det også dreier seg om trivsel for den enkelte.

Noen informanter peker også på sammensetningen av et flerkulturelt mannskap som en utfordring med tanke på samarbeid. Flere rederier jobber derfor aktivt med arbeidsmiljø i en flerkulturell kontekst. Et rederi fortalte at fordi de hadde mange russiske arbeidere, så hadde de ansatt en russisk kokk. Andre forteller at de, for å unngå utfordringer i forhold til språk og kultur, aktivt har prøvd å redusere andelen utlendinger om bord.

Positiv effekt

Selv om vi hittil har pekt på utfordringer, er det viktig å synliggjøre at flere informanter fremhever at utenlandske fiskere kan ha en positiv effekt på arbeidsmiljøet. Et konkret eksempel på dette er at den gode arbeidsmoralen hos de utenlandske fiskerne smitter over på de norske. Vi har opplevd at de fleste som får spørsmål om sine erfaringer med utenlandske arbeidere i fiskeflåten er positive til dem. Det rapporteres om god arbeidsmoral, at de er gode sjøfolk (spesielt de med erfaring) og at de fungerer godt sosialt. Flere informanter poengterte at de problemene man har med utlendinger er de samme som man har med nordmenn og at eksempelvis samarbeidsutfordringer og klikkdannelser kan være vel så tydelig i helnorske mannskap. En informant sa det slik:

"Hvert fartøy blir sitt lille samfunn i sin lille boble. Miljøet kan bli veldig preget av enkeltpersoner fordi man er så isolert. Når en har faste mannskap som går sammen på hver sine turer så blir det veldig fort klikker og knivinger mellom de ulike skiftene. Det kan ofte bli to forskjellige kulturer på et og samme fartøy".

Oppsummering språk, kommunikasjon og sikkerhet

Vårt materiale viser at språk som sikkerhetsrisiko i større grad problematiseres av aktører på utsiden av den daglige driften. Informanter på fartøysiden anser ikke språk som en utpreget sikkerhetsrisiko. At det sjeldent eksisterer en total mangel på felles referanser er et relevant aspekt her. Videre organiseres arbeidet om bord for å tilrettelegge for eventuelle språklige utfordringer. Det synes også som at behovet for språklig kommunikasjon ikke nødvendigvis er så stort i den daglige driften. Språk anses imidlertid som en utfordring når det kommer til det sosiale miljøet om bord.

Erfaring betraktes som avgjørende med tanke på sikkerhet i arbeidet og uerfarenhet vurderes som en sikkerhetsrisiko i seg selv. Dårlig språklig kommunikasjon kombinert med mangel på erfaring eller situasjonsforståelse blir derfor ansett som en uheldig kombinasjon.

Hvilke konsekvenser språk og kommunikasjon får i kritiske situasjoner sier vårt materiale lite om, men vi ser eksempler på at misforståelser kan skje når det språklige svikter. Det samme gjelder i møte med eksterne aktører, slik som Redningsselskapet. Det er derfor viktig å påpeke at språk kan være en faktor som kan vanskeliggjøre god kommunikasjon og gå på bekostning av sikkerheten om bord, og at potensielle utfordringer knyttet til dette må tas på alvor.

5 Erfaringer med utenlandsk arbeidskraft i andre næringer

I arbeidet med prosjektet er det også sett til andre maritime næringer med tanke på hvilke erfaringer de har gjort seg med bruk av utenlandsk arbeidskraft. I denne delen vil vi referere til et utvalg prosjekter som kan bidra med en komparativ dimensjon til funnene vi har presentert i denne rapporten.

I en studie fra fiskeindustrien (Ødegård og Andersen 2011) rapporterer et utvalg bedrifter at de er godt fornøyd med sine utenlandske arbeidere. De blir ansett som stabile og arbeidsomme, og noen påpeker at deres arbeidsinnsats overgår det en kunne ha forventet av norske arbeidere. Fokuset i studien er lagt på østeuropeisk arbeidskraft og den største utfordringen er knyttet til språk. På grunn av tendensen til at utenlandske medarbeidere svarte ja selv om de ikke forsto, var det viktig å forsikre seg om at det som ble formidlet faktisk var forstått. For å kompensere for språkutfordringer kunne ansatte som mestret engelsk fungere som tolker ovenfor de som ikke kunne engelsk, de kunne også overlate opplæringen til disse. En annen studie fra norsk fiskeforedling fremhever språkopplæring som viktig for at utenlandske arbeidere skal bli en større ressurs for sjømatindustrien (Angell et al. 2011). Funnene fra fiskeindustrien rimer godt med våre funn fra fiskeflåten. Utenlandske fiskere får gode skussmål og eventuelle utfordringer knyttet til språk og formidling blir ofte løst ved at de som prater samme språk fungerer som tolker eller tar seg av opplæringen.

Kvinge og Ødegård (2010) finner at rederier innen norsk innenriksfart helst ønsker norsk mannskap. Årsaken til dette er at de fleste båtene som driver med last langs norske kysten er relativt små og har en liten besetning. Mannskapet lever derfor tett på hverandre og felles kultur og språk spiller en viktig rolle. En ansetter derfor gjerne folk fra eget nærmiljø. Funnene har flere likhetstrekk med våre funn fra fiskeflåten hvor nettverksrekruttering er vanlig. Poengene som omhandler størrelsen på fartøyene og deres besetning er spesielt relevante for våre funn fra kystfiskeflåten, hvor vi også finner at utenlandsk mannskap er mindre utbredt.

Når det kommer til arbeidsmiljø, språk og sikkerhet rapporteres det at økt bruk av utenlandsk arbeidskraft etter EU-utvidelsen har ført til endringer i arbeidsmiljøet på mange arbeidsplasser (Dølvik et al. 2006). Utenlandsk arbeidskraft kan tilføre ny kompetanse og et mer stimulerende arbeidsmiljø, men det kan også føre med seg språk- og kulturutfordringer. Rapporten påpeker at mange arbeidsplasser har opplevd språkproblemer som en følge av økt bruk av utenlandsk arbeidskraft. Dette var spesielt tydelig ved bruk av midlertidig arbeidskraft. Uten skikkelig opplæring ser man også at bruk av utenlandsk arbeidskraft øker risikoen for dårlige HMS standarder (spesielt i tjenestekjøp og innen bygg- og anlegg).

I en forstudie av kvalitetssikring og ledelse i skipsfart, fant Torjesen og Laugen (2004) at mer omfattende dokumentasjon er nødvendig i en flerkulturell kontekst for å sikre koordinering og entydig kommunikasjon for igjen å sikre skipets og mannskapets sikkerhet. Et flerkulturelt miljø om bord øker behovet for felles normer og språk. Dette vil igjen kreve mer skriftlig, i form av manualer, sjekklister og dokumentasjon. Samtidig kan disse systemet oppleves som lite hensiktsmessig og pådyttet, og kan føles som den stjele tid fra andre oppgaver. Relaterer vi disse funnene til fiskeflåten kan vi peke på behovet for at alle har tilgang på skriftlig materiale i et språk de mestrer. Hvilke språk det er snakk om vil antakeligvis variere fra fartøy til fartøy selv om engelsk peker seg ut som en gjenganger i vårt materiale.

Sangolt og Glesnes (2011) beskriver fra skipsfart at utydelige beskjeder og språkforvirring kan være bakenforliggende årsaker til uønskede hendelser. Kulturforskjeller kan være en årsak til negative holdninger til HMS, noe som kom mest fram i intervjuene med norske informanter (i forhold de filippinske). Forskjellige fortolkninger av nestenulykker og rapportering av disse er også knyttet til kulturforskjeller. En annen bekymring er at dersom utviklingen med utflagging og bruk av utenlandsk arbeidskraft på internasjonale lønnsvilkår får fortsette og tillates også på norsk sokkel og innen norsk nærskipsfart, vil den kompetansen som Norge som skipsnasjon trenger forsvinne. Behovet for arbeidskraft vil øke i årene som

kommer og denne må hentes gjennom økt rekruttering fra det norske utdanningssystemet og fra utlandet (Samarbeidsutvalget LO/NSF-NSOF 2011).

En studie om sikkerhet i fraktofarten (Størkensen et al. 2011) rapporterer at mange sjøfarere mener at næringen blir mindre sikker av at fraktofartøy i mindre grad bemannes av nordmenn. Et av argumentene er at norske sjømenn kjenner norske farvann best og har lokalkunnskap, men også at norsk er arbeidsspråket i nærkystfarten. De som ikke snakker norsk klarer i mindre grad å følge med på det som diskuteres på radio, mellom loser og eventuelt mellom det øvrige mannskapet. Videre mener flere at sertifikatene kan ha blitt utstedt på annet grunnlag enn norske sertifikater og dermed kan man ikke være sikker på den faktiske kompetansen knyttet til disse bevisene.

Frykten for at sjømannskompetansen forsvinner er også tilstede når norske sjøfolk forsvinner fra yrket. Det tar tid å bygge kompetanse og den forsvinner raskt om den ikke praktiseres. Usikre arbeidsplasser gjør at norske sjøfolk søker seg vekk fra yrket og man mister lojalitet. Problemstillinger knyttet til kompetanse har også blitt hentet frem av noen av våre informanter. Den erfaringsbaserte kunnskapen og overføringen av denne står sentralt i en slik diskusjon. Her finnes det med andre ord flere likhetstrekk mellom våre funn og funn fra andre maritime næringer.

I en rapport om fartøysikkerhet i offshoreflåten (Fenstad et al. 2010) blir språk og flerkulturelt mannskap sett på som de viktigste sikkerhetsutfordringene. Flere av intervjuobjektene har arbeidet med folk fra andre land og forteller om situasjoner der misforståelser har oppstått på grunn av språk. For eksempel fortelles de om flere nestenkollisjoner med riggen på grunn av ren kommunikasjonssvikt fordi personen som var involvert ikke kunne engelsk. Språkproblemer oppleves som farligere når det er snakk om uerfarent mannskap og det ikke er enkelt å forstå hva de vil fram til og de vet ikke hvor de skal plassere seg og så videre. I tillegg kan kapteinen bli mer sliten når alle operasjoner skal utføres på engelsk, og det kan ha innvirkning på sikkerheten.

Ulik kulturbakgrunn er også problematisert i forhold til sikkerhet da det er forskjell på norske og andre skandinaviske rederier når det gjelder sikkerhetsarbeid og hvor alvorlig dette tas, hvordan regelverket fortolkes og forståelsen av viktigheten av utstyret. Norske rederier sies å ha større fokus på dette. Funn fra denne studien kan relateres til vårt materiale fra fiskeflåten i den forstand at vi også finner igjen eksempler hvor misforståelser har oppstått på grunn av språk. Det synes imidlertid å være en mer uttalt problemstilling i denne studien, muligens på grunn av at fartøyene i større grad inngår i interaksjon med andre aktører, slik som riggene. Her er muligens språk muligens en mer sentral operasjonell komponent enn i daglig drift på et fiskefartøy. En annen fellesnevner er at erfaring anses som essensielt når det kommer til sikkerhet og kommunikasjon. I vårt materiale så vi tydelig at erfaring kobles eksplisitt til sikkerhet og at erfaring anses å "kompensere" for faren for misforståelser som følger av språklige utfordringer.

6 Oppsummering av sentrale utfordringer og anbefalte tiltak

I denne studien har vi sett nærmere på utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte med særlig fokus på omfang, språk, kommunikasjon og sikkerhet.

Vi har sett at det er stor pågang av utenlandske arbeidssøkere til den norske fiskeflåten og at utenlandske fiskere ser ut til å være ganske vanlig innslag. Den største andelen finnes i den havgående flåten. Intervju indikerer at språk og kommunikasjon ikke oppleves som en stor sikkerhetsrisiko av informanter direkte involvert i fiske. Felles språklige referanser, bruk av tegnspråk, tilrettelegging gjennom organisering av arbeidet samt et begrenset behov for verbal kommunikasjon kan være med på å forklare dette.

Ser en på funnene i prosjektet er det like fullt noen utfordringer som peker seg ut, og vi skal peke på noen av disse her. Deretter vil vi gi noen forslag til tiltak og videre arbeid.

Oppsummering av sentrale utfordringer

- Ulike regler for arbeidstillatelse avhengig av nasjonalitet (EU/EØS versus resten).
- Norsk sikkerhetsopplæring er ikke tilrettelagt for deltagere som ikke forstår norsk.
- Lite tid til opplæring kan by på ekstra utfordringer dersom felles språklige referanser mangler.
- Mangel på felles språk kan føre til misforståelser som går ut over sikkerheten om bord.
- Språk kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet om bord.
- Mangel på felles språk kan påvirke erfaringsoverføringen om bord.
- Språk kan være en utfordring i møte med eksterne aktører.

Anbefalte tiltak

Basert på funn presentert i rapporten vil vi her gi noen anbefalinger til tiltak som næringen kan dra nytte av.

I forhold til språk, kommunikasjon og sikkerhet vil vi foreslå noen tiltak som er knyttet til allerede eksisterende krav. For referanser til disse kravene vises det til rapportens kapittel 4.1 Formelle lover og reguleringer.

- Bevisstgjøre redere og skipperne om deres ansvar for å ivareta sikker kommunikasjon om bord gjennom et felles arbeidsspråk.
- Prioritere tid og folk til grundig opplæring og oppfølging av om bord.
- Gjennomføre jevnlig sikkerhetsøvelser om bord for å forsikre en felles forståelse av hvordan en forholder seg i kritiske situasjoner.
- Oversette tilgjengelig skriftlig materiale (slik som opplæringsmanualer) til rederiet eller fartøyets arbeidsspråk/ansattes morsmål.

En relevant spørsmålsstilling relatert til de nevnte tiltak er ansvarsfordeling. Her er det verdt å påpeke at ansvaret for tiltak knyttet til allerede eksisterende krav vil være gitt gjennom dertil hørende lover og forskrifter.

Selv om det finnes rutiner for gjennomføring av opplæring og jevnlig sikkerhetsøvelser må det enkelte rederi eller fartøy vurdere om det finnes rom for forbedring på disse punktene. Opplæringsmanualer skal også finnes om bord, og relatert til krav om at rederiet selv skal velge fartøyets arbeidsspråk anses det også som naturlig at rederiet følger opp med opplæringsmaterieell som er tilpasset det valgte språk.

Tiltak utover dette:

- Tilrettelegge norsk sikkerhetsopplæring for utenlandske kursdeltakere.
- Vurdere behovet for skreddersydde kurs for utenlandske arbeidstakere som skal sysselsettes på norske fiskefartøy, som et tillegg til obligatorisk sikkerhetsopplæring.
- Oversette nettportalen www.yrkesfisker.no til engelsk.
- Oversette Sjøfartsdirektoratets filmer om sikkerhet til andre språk (gjerne ved dubbing) for bruk i formell sikkerhetsopplæring og i opplæring om bord.

Dette er tiltak som dreier seg om opplæring og informasjonsvirksomhet, og ansvaret for oppfølging her kan i all hovedsak knyttes til myndighetsnivå.

Mannskapsregister

Undersøkelsen indikerer også et behov og et ønske fra flere aktører i næringen om en obligatorisk registrering for alle som har sitt arbeid på norske fiskefartøy. Med tanke på sikkerhet kan et slikt register ha en merverdi dersom registrering av den enkeltes sertifikater og sikkerhetsopplæring inkluderes som en del av registreringen. Vi skal ikke gå inn i diskusjonen omkring hensikt, formål og ansvar for et register her, men for at et slikt register skal kunne være operativt og effektivt, og ikke minst at det benyttes, bør det fokuseres på følgende elementer:

- **Synliggjøre hensikten med registeret.** For å sikre eierskap til registeret, så bør det være klart og tydelig hva hensikten med registreringen er og hvorfor kravet innføres.
- **Registreringen er definert i henhold til bostedskrav.** I forhold til enkel kontroll av deltakerloven bør bostedsadresse inngå i registeret. Bostedsadresse og nasjonalitet vil være to faktorer som ikke nødvendigvis samsvarer.
- **Enkelt å bruke og lett tilgjengelig om bord.** Det bør være enkelt å melde personer inn og ut av registeret med tanke på midlertidige ansatte.
- **Implementere registrering i eksisterende løsninger.** En mulighet er å implementere registreringen i den elektroniske fangstdagboken. Det gir mulighet for registrering av mannskap i sanntid. Rapportering fra fangstdagboken går til Fiskeridirektoratet, som per i dag også er ansvarlig for å kontrollere og håndtere bostedskravet.

6.1 Videre arbeid

Prosjektet har synliggjort flere forhold som antas å bli aktualisert ytterligere i tiden fremover. Andelen utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeri ser ut til å ha økt de siste årene og utenlandsk arbeidskraft utgjør i dag en viktig ressurs for fiskerinæringen.

Med tanke på rekruttering er det flere forhold som på sikt kan tenkes å påvirkes av at andelen utenlandske fiskere øker, slik som mangel på lokale rekrutter, erfaringen hos utenlandske fiskere samt økonomiske hensyn. Utfordringer knyttet til avlønning av utenlandsk arbeidskraft har ikke vært fokus i dette prosjektet, men dette er et viktig tema som bør vies mer oppmerksomhet i tiden fremover.

Et spørsmål en kan stille seg er hva som vil skje med det interne arbeidsmarkedet i fiskeflåten dersom utenlandske fiskere lønnes lavere enn de norske. Et scenario er en utvikling som dreier seg mot at utenlandske fiskere i stadig større grad leies inn som billig arbeidskraft. En problemstilling som relaterer seg til dette er hva som vil skje med statusen hos de fartøy som har mange nasjonaliteter om bord. Fra utenriksfarten har stor andel utenlandsk mannskap påvirket andelen nordmenn som søker seg til flåten.

Dersom rekrutteringen av nordmenn på sikt går ned vil det også by på utfordringer i forhold til tilgangen på nordmenn til stillinger som krever sertifisering. Den norske fiskeflåten har tradisjonelt vært et selvvedlikeholdene system, og det trengs tilgang på nye folk for å holde det gående. I denne studien påpekes det at tilgang til norsk sertifisert mannskap, slik som maskinister, allerede er en mangelvare i den havgående flåten.

Denne studien indikerer at økt andel utenlandske arbeidere på landsiden også fører til at kystflåten rekrutterer utenlandske arbeidere lokalt. Hva skjer med tilknytningen mellom lokalsamfunn og fiskeri som en følge av dette?

Språk og kommunikasjon er et tema som må følges opp når det kommer til utenlandske fiskere. Behov for mer kunnskap når det kommer til håndtering av kritiske situasjoner og interaksjon med eksterne aktører kan nevnes særskilt. Det anbefales derfor at fokus på potensielle utfordringer knyttet til dette opprettholdes i tiden fremover.

Myndigheter må legge til rette for økt andel utenlandske fiskere i norsk flåte, gjennom opplæringstilbud og informasjonsarbeid. Næringen selv må fokusere på tiltak som bidrar til den enkeltes følelse av trygghet og sikkerhet i arbeidet slik som god og tydelig opplæring, klare prosedyrer og jevnlig sikkerhetsøvelser om bord.

7 Kildeliste

Andrews, T. and Vassenden, A., 2007. Snøballen som ikke ruller - utvalgproblemer i kvalitativ forskning. Sosiologisk tidsskrift 15 pp. 151–163.

Angell, E., Aure, M., Emaus, P. 2011. Kompetansebehov og rekruttering i fiskeforedlingsindustrien – med fokus på utenlandsk arbeidskraft. Rapport 2011:1, Norut.

Aure, M. 2008. Avhandling levert of graden Doctor Rerum Politicarum. “Arbeidsmigrasjon fra Teriberka til Båtsfjord 1999-2002”. IPL, Universitetet i Tromsø.

Berg, H. 2007. Må hente utlendinger, i FiskeribladetFiskaren 03.11.2007. Hentet fra: <http://fiskeribladetfiskaren.no/default.asp?side=101&lesmer=5678&base=old1>

Bernard, R. H. 2006. Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches. Walnut Creek, CA: Alta Mira Press.

Bye, R., Lamvik, G. 2007. Professional culture and risk perception: Coping with danger on board small fishing boats and offshore service vessels. Reliability engineering & system safety 92, 1756-1763.

Dølvik, J.E., Eldring, L., Friberg, J.H., Kvinge, T., Aslesen, S., og Ødegård A.M. 2006. Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskraftstrategier etter EU-utvidelsen. Fafo-rapport 548.

Johnsen, B. og Eid, J. 2005 Psykologiske operasjoner. Eid, Jarle og Johnsen, Bjørn Helge (red.) Operativ psykologi, Bergen: Fagbokforlaget.

Fenstad, J., Solem, A. og Størkersen, K. 2010. Samlerapport for bedre fartøysikkerhet – Kapteinsrollen, Fartøy på korttidskontrakter, Vaktordninger. Rapport 2010 Studio Apertura, NTUNU samfunnsforskning.

Finstad, B. og Valen, G. 2002. De kom fra nesten alle himmelstrøk. Ottar nr. 4 2002, Populærvitenskapelig tidsskrift fra Tromsø Museum, s 17-24.

Fiskeri- og kystdepartementet. 2006. Fra ungdom til fisker, fra fisker til fartøyeier – Rekrutterings- og etableringsordninger for ungdom til fiskeflåten. Innstilling fra arbeidsgruppe oppnevnt av Fiskeri- og kystdepartementet den 15. mai 2006.

Geving, I. H, Aasjord, H. L., Jørgensen, K. U., Sandsund, M. 2008. HMS i fiskeflåten – Marin verdiskaping, koste hva det koste vil?, SINTEF rapport A8573.

Henriksen, K. H. 2011. Skrikende behov for arbeidsfolk i nord. Hentet fra: <http://www.ledernett.no/id/48388.1>

Hetherington, C., Flin, R. og Mearns, K. 2006. Safety in shipping: The human element. Journal of Safety Research 37 401-411.

Johnsen, J.P (2004) Fiskeren som forsvant? Avfolking, overbefolkning og endringsprosesser i norsk fiskerinæring i et aktør-nettverk-perspektiv. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Johnsen, J.P., Vik, J. 2008. Mellom marked og nettverk: Om fiskerirekruttering og sysselsettingssystemer i fiske. Rapport 7/08 Bygdeforskning.

Johnsen, J.P., Sønvisen, S.A., og Vik, J. 2009. Rekrutteringsutfordringer for marine sektor i framtida. Norsk sjømat 4-2009.

Knudsen, F., Grøn, S. 2010. Making sense of fishermen's risk perception. Policy and Practice in Health and Safety, Issue 2, pp. 77-94(18).

Kommunikasjon. 03.01.2012. Store norske leksikon. Hentet fra: <http://snl.no/kommunikasjon>

Kyst og Fjord. 02.01.2012 Mange utlendinger til fiskeriene Hentet fra:
<http://www.kystogfjord.no/nyheter/forsiden/Mange-utlendinger-til-fiskeriene>

Kvinge, T. og Ødegård, A.M. 2010. Hvem kan seile sin egen sjø? Om statlige reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår i norsk innenriksfart. Fafo-rapport 2012:08.

Lindbæk, E. 2012. "Minst 50 prosent nordmenn". FiskeribladetFiskaren, onsdag 11.april 2012.

Maurstad, A. 2010. Cultural seascapes as embodied knowledge i Grønseth, A. S, Davis, D. L. Mutuality and empathy: self and other in the ethnographic encounter, Wantage: Sean Kingston Publishing.

Müller, H. 2000. Indre erfaring som antropologisk blick og stemme, Avhandling (dr. philos.). Universitetet i Bergen.

Norut Tromsø AS. 2010. Konjunkturbarometer for Nord-norge, Høsten 2010. Hentet fra:
http://www.kbnn.no/filarkiv/File/kbnn_hoest-2010.pdf

NOU 2012:2, Utenfor og innenfor Norges avtaler med EU Utredning fra utvalg oppnevnt av Utenriksdepartementet 7. januar 2010 (Europautredningen). Avgitt til Utenriksdepartementet 17. januar 2012.

Samarbeidsutvalget LO/NSF-NSOF. 2011. NOTAT: Sosial dumping i innenriks kystfart og på norsk sokkel. Behov for tiltak og reguleringer. Sist redigert 12.12.2011. Hentet fra:
http://multimedia.api.no/www.frifagbevegelse.no/archive/04103/Notat_om_allmenngj_4103184a.pdf

Sangolt, A.I. og Glesnes, J.K.. 2011. Hendelsesrapportering til sjøs. Bacheloroppgave, studieretning: helse, miljø og sikkerhet. Høgskolen Stord/Haugesund.

Schwartzman, H. 1993. Ethnography in Organizations, Newberry Park: Sage Publications.

SSB. 2007. Fortsatt sentralisering. <http://www.ssb.no/vis/emner/00/01/20/valgaktuelt/art-2007-08-30-01.html>

Størkersen, K.V, Bye, R.J, og Røyrvik, J.O.D. 2011 Sikkerhet i fraktefarten – Analyse av drifts- og arbeidsmessige forhold på fraktefartøy. Rapport 2011, Studio Apertura, NTNU samfunnsforskning.

Sønvisen, S.A., Johnsen, J.P, og Vik, J. 2011. The Norwegian Coastal Employment System – What It Was and What It Is. In MAST 2011, 10(1):31-56

Torjesen, D.O. og Laugen, T. 2004. Kvalitetssikring og betydningen av nye organisasjons og ledelsesformer i skipsfarten. Rapport fra en forstudie. Agerforskning.

Trajkovski, S. og Loosemore, M. 2006. Safety implications of low-English proficiency among migrant construction site operatives. *International Journal of Project Management* 446-452.

Ødegård, A.M. og Andersen, Rolf K. 2011. Østeuropeisk arbeidskraft i hotell, verft, fiskeindustri og kjøttindustri FAFO notat 2011:21

Vedlegg 1: Informasjon til informanter

Forespørsel om å delta i intervju: ”Fiskebåten som sikker arbeidsplass”

Informasjon til deltagere

Bakgrunn

Sammen med et representativt utvalg personer som er tilknyttet fiskerinæringen, får du denne forespørselen om deltagelse i forskningsprosjektet ”Fiskebåten som sikker arbeidsplass”.

Tidligere forskning har vist at språk, eller mangelen på felles arbeidsspråk, blir sett på som en økende sikkerhetsrisiko i den norske fiskeflåten. Samtidig antas det at bruk av utenlandsk arbeidskraft i norske fiskeflåte har økt de siste årene. På oppdrag fra Fiskeri – og havbruksnæringens forskningsfond skal SINTEF Fiskeri og havbruk AS og Norges Fiskerihøgskole se på omfang og konsekvenser av dette.

Mål for prosjektet

Mål for prosjektet er å kartlegge omfanget av utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte, samt undersøke hvorvidt språk gir utfordringer i forhold til sikkerheten om bord.

Opplysninger som innhentes skal brukes til å fremskaffe dokumentasjon som kan brukes av redere, skippere, fiskere og myndigheter i arbeidet for økt sikkerhet i den norske fiskeflåten. Ut fra dette målet anses prosjektet å ha stor nytteverdi for ulike aktører i fiskerinæringen.

Metoder

Vi vil gjennomføre intervju med personer som er tilknyttet fiskerinæringen. Her under rekrutteringsbyrå for utenlandsk arbeidskraft, rederi, skippere, fiskere, tilsynsmyndigheter, forvaltning, ansatte og tillitsvalgte i interesseorganisasjoner og ansatte ved Sikkerhetsopplæring for fiskere ved Tromsø Maritime skole.

Intervjuene blir gjennomført som personlige intervju eller som telefonintervju. Intervjuene er beregnet å vare ca. 30-60 minutter.

Prosjektet er planlagt avsluttet i juni 2012.

Samtykke/konfidensialitet

Deltakelse er basert på muntlig samtykke. Forskere som utfører intervjuene er underlagt taushetsplikt. Informasjon gitt av informanter behandles konfidensielt, og enkeltpersoner vil være anonymisert i rapporter og publikasjoner. Datamaterialet anonymiseres ved prosjektslutt.

Personidentifiserbare opplysninger oppbevares separat fra øvrig datamateriale og er kun tilgjengelig for prosjektets medarbeidere. Disse opplysningene oppbevares i en periode på ti år etter prosjektet er avsluttet med tanke på potensielle oppfølgingsundersøkelser.

Dersom det blir aktuelt å gjennomføre en oppfølgingsundersøkelse vil du motta informasjon om dette og ny forespørsel om å delta.

Frivillighet

Det er frivillig å delta i prosjektet og du kan på hvilket som helst tidspunkt trekke deg uten å måtte begrunne dette nærmere.

Etisk og faglig vurdering

Prosjektet er rutinemessig meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Prosjektleder

Forskningsleder Ingunn Marie Holmen er prosjektleder. Tlf: 93 05 90 57, Epost:

Ingunn.Holmen@sintef.no

Med vennlig hilsen

for SINTEF Fiskeri og havbruk

Trine Thorvaldsen

Cand.polit.

Tlf: 92422971

Epost: Trine.Thorvaldsen@sintef.no

Vedlegg 2: Intervjuguider**Problemstilling 1:****Hvor stort er omfanget av utenlandsk arbeidskraft i norsk flåte?**

- Hjemland?
- Bakgrunn?
- Morsmål? Andrespråk?
- Aldersgruppe?

- Hvordan fikk de jobb i Norge?
- Hvordan kom du i kontakt med dem?
- Hvor lenge har de har arbeidet i Norge?
- Ser de for seg å fortsette?

- Hvilke funksjoner har de om bord?
- Hvor mange av mannskapet snakker engelsk?
- Hvordan kommuniserer man om bord?

- Snakker alle utlendingene engelsk/norsk eller er de avhengig av at en eller flere oversetter til morsmål?

Problemstilling 2:**Hva er konsekvensene av at mannskap ikke har et felles språk for sikkerheten om bord?****Intervjuguide for myndigheter og interesseorganisasjoner:****Om informanten**

- Hvor er du ansatt?
- Hva er din stilling og ditt ansvarsområde?
- Yrkeserfaring?
- Hvordan vektet dette området sammenliknet med andre oppgaver?

Om formelle lover og regler

- Hvilket regelverk gjelder for bruk av utenlandsk arbeidskraft?
- Hvem har ansvaret for at regelverket følges opp?
- Hvilket regelverk skal sørge for utenlandske arbeideres rettigheter?
- Hvem har ansvar for at regelverket følges opp?
- Hvilke rettigheter har utenlandske arbeidere dersom de blir utsatt for en ulykke?
- Hvem har ansvar for at regelverket følges opp?
- Hvilke krav til sikkerhetsopplæring stilles til utenlandske arbeidstagere?
- Hvem har ansvar for at regelverket følges opp?

Om rekruttering

- Hva tror du er den største motivasjonen for å ansette utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte?
- Hva tror du er årsaker til at utenlandsk arbeidskraft ikke benyttes?
- Hvordan tror du utenlandske arbeidere rekrutteres eller får seg arbeid i norsk fiskeflåte?
- Hvilke type fartøy tror du har flest utenlandske arbeidere?
- Hvilke land kommer de primært fra?

Om opplæring

- Hvilke krav gjelder for opplæring om bord?
- Hvordan skjer opplæringen om bord dersom ansatte ikke prater samme språk?
- Hvem følger opp opplæringen?
- Finnes skriftlig opplæringsmateriell på flere språk? Er det krav om dette?
- Skilting om bord på flere språk?

Om sikkerhet

- Kjenner du til ulykker i fiskeflåten? Kan du gi noen eksempler her?
- Hva tror du er årsaker til ulykker om bord? Kan du gi noen eksempler her?
- Sett fra din stilling/ståsted, oppleves eller vurderes mangel på felles arbeidsspråk som en sikkerhetsrisiko?
- Hvis ja, hvorfor og på hvilken måte?
- Hvis nei, hvorfor ikke?
- Kjenner du til ulykker eller nestenulykker som skyldtes språkproblemer?
- Tror du at regelverk rundt sikkerhet har noen innvirkning når det gjelder ulykker?
- Hva med tilsyn?
- Tror du endringer i regelverket kan ha en innvirkning? I så fall, hvilke endringer ser du for deg?
- Ser du for deg andre tiltak som kan gi bedre sikkerhet i fiskeflåten?

Om kommunikasjon

- Hvordan foregår kommunikasjon om bord dersom mannskapet ikke snakker samme språk?
- Hvilke løsninger tas i bruk om bord for å kompensere for eventuelle utfordringer rundt språk?
- Eksempel på misforståelser på grunn av ulike språk eller ulike måter å forstå arbeidet?

Om arbeidsmiljø

- Hvordan påvirker språk aspektet det psykososiale arbeidsmiljøet om bord?

Intervjuguide redere/skipper/båteiere:

Om informanten

- Hvor er du ansatt?
- Hva er din stilling og ditt ansvarsområde?
- Type fartøy?
- Type fiskerier? Driftsform?
- Størrelse på mannskap?
- Yrkeserfaring?
- Utdanning?

Om rekruttering

- Bruker ditt rederi/fartøy utenlandsk arbeidskraft?
- Hvis ja, hvorfor?
- Hvordan får du tak i dem?
- Hvor kommer de fra?
- Har de fisker/sjømannserfaring?
- Utdanning?
- Erfaringer med dem? (positive/negative)
- Hvis dere ikke bruker utenlandsk arbeidskraft, hvorfor ikke?
- Hvis dere ikke bruker utenlandsk arbeidskraft, har du planer om å bruke utenlandske arbeidere i fremtiden?
- Kjenner du til andre fartøy/rederi som har utenlandske arbeidere?
- Hva tror du er den største motivasjonen for å ansette utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte?
- Hvordan tror du utenlandske arbeidere rekrutteres eller får seg arbeid i norsk fiskeflåte?
- Hvilke type fartøy tror du har flest utenlandske arbeidere?
- Hvilke land kommer de primært fra?

Om krav til kompetanse

- Hvilke krav til språkkunnskaper stilles av fartøy/rederi?
- Legges det til rette for at utenlandske arbeidstagere skal lære seg norsk (eller andre fellesspråk som engelsk) om bord?
- Hvilke krav til sikkerhetsopplæring stilles til utenlandske arbeidstagere?

Om sikkerhet

- Har du opplevd ulykker om bord? Kan du gi noen eksempler her?
- Hva tror du er årsaker til ulykker om bord? Kan du gi noen eksempler her?
- Sett fra din stilling, oppleves eller vurderes mangel på felles arbeidsspråk som en sikkerhetsrisiko?

- Hvis ja, hvorfor og på hvilken måte?
- Hvis nei, hvorfor ikke?
- Kjenner du til ulykker eller nestenulykker som skyldtes språkproblemer?
- Hvilket regelverk skal sørge for utenlandske arbeidere rettigheter?
- Hvilke rettigheter har utenlandske arbeidere dersom de blir utsatt for en ulykke?
- Hvem har ansvar for at regelverket følges opp?
- Tror du at regelverk rundt sikkerhet har noen innvirkning når det gjelder ulykker?
- Hva med tilsyn?
- Tror du endringer i regelverket kan ha en innvirkning? I så fall, hvilke endringer ser du for deg?
- Ser du for deg andre tiltak som kan gi bedre sikkerhet i fiskeflåten?

Om opplæring

- Hvilke krav gjelder for opplæring om bord?
- Hvordan skjer opplæringen om bord dersom ansatte ikke prater samme språk?
- Hvem følger opp opplæringen?
- Finnes skriftlig opplæringsmateriell på flere språk? Er det krav om dette?
- Skilting om bord på flere språk?
- Hva gjøres for å forsikre at alle ansatte har forstått hvordan arbeidet skal utføres på en sikker måte?

Om kommunikasjon

- Hvordan foregår kommunikasjon om bord dersom mannskapet ikke snakker samme språk?
- Hvilke løsninger tas i bruk om bord for å kompensere for eventuelle utfordringer rundt språk?
- Eksempel på misforståelser på grunn av ulike språk eller ulike måter å forstå arbeidet?

Om arbeidsmiljø

- Hvordan er det sosiale om bord?
- Opplever dere at det er kulturforskjeller? Har du i så fall noen konkrete eksempler på det?

Intervjuguide fiskere

Om informanten

- Alder?
- Nasjonalitet?
- Hvilken fartøytype jobber du på?
- Driftsform?
- Antall mannskap om bord?
- Yrkeserfaring?
- Utdanning?

Om rekruttering

- Hva tror du er den største motivasjonen for å ansette utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte?
- Hvordan tror du utenlandske arbeidere rekrutteres eller får seg arbeid i norsk fiskeflåte?
- Hvilke type fartøy tror du har flest utenlandske arbeidere?
- Hvilke land kommer de primært fra?
- Har du kollegaer som kommer fra utlandet? Hvilke land?

Om krav til kompetanse

- Hvilke krav til språkkunnskaper stilles av fartøy/rederi?
- Legges det til rette for at utenlandske arbeidstagere skal lære seg norsk (eller andre fellesspråk som engelsk) om bord?

Om sikkerhet

- Har du opplevd ulykker om bord? Kan du gi noen eksempel her?
- Hva tror du er årsaker til ulykker om bord? Kan du gi noen eksempler her?
- Sett fra din stilling/ståsted, oppleves eller vurderes mangel på felles arbeidsspråk som en sikkerhetsrisiko?
- Hvis ja, hvorfor og på hvilken måte?
- Hvis nei, hvorfor ikke?
- Kjenner du til ulykker eller nestenulykker som skyldtes språkproblemer?
- Tror du at regelverk rundt sikkerhet har noen innvirkning når det gjelder ulykker?
- Hva med tilsyn?
- Tror du endringer i regelverket kan ha en innvirkning? I så fall, hvilke endringer ser du for deg?
- Ser du for deg andre tiltak som kan gi bedre sikkerhet i fiskeflåten?

Om opplæring

- Hvilken sikkerhetsopplæring har du tatt?
- Hvordan skjer opplæringen om bord dersom ansatte ikke prater samme språk?
- Finnes skriftlig opplæringsmateriell på flere språk?
- Skilting?
- Hva gjøres for å forsikre at alle ansatte har forstått hvordan arbeidet skal utføres på en sikker måte?

Om kommunikasjon

- Hvilke løsninger tas i bruk om bord for å kompensere for eventuelle utfordringer rundt språk?
- Hvordan foregår kommunikasjon om bord dersom mannskapet ikke snakker samme språk?

- Eksempel på misforståelser på grunn av ulike språk?

Om arbeidsmiljø

- Hvordan er det sosiale om bord?
- Opplever dere at det er kulturforskjeller? Har du i så fall noen konkrete eksempler på det?
- Påvirker språk det psykososiale arbeidsmiljøet om bord?

Tilleggsspørsmål ved intervju med utenlandske fiskere

- Hvorfor har du tatt arbeid i norsk fiskeflåte?
- Har du hatt andre jobber i Norge?
- Hvordan fikk du jobb i fiske?
- Hvilken kontrakt har du?
- Lønn?
- Arbeidstid?
- Hvordan vurderer du lønn og arbeidstid?
- Snakker du norsk eller engelsk?
- Har du tenkt å lære deg det?
- Trenger du norsk eller engelsk for å arbeide i norsk fiskeflåte?
- Ser du på språk som en utfordring?



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no