EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 10.10.2007
KOM(2007) 591 slutlig

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN

En ny översyn av social- och arbetsmarknadslagstiftningen för fler och bättre arbetstillfällen inom sjöfartssektorn i EU

(första fasen i samrådet med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå i enlighet med artikel 138.2 i EG-fördraget)

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN

En ny översyn av social- och arbetsmarknadslagstiftningen för fler och bättre arbetstillfällen inom sjöfartssektorn i EU

(första fasen i samrådet med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå i enlighet med artikel 138.2 i EG-fördraget)

1. INLEDNING

I grönboken om EU:s framtida havspolitik[1] tog man upp frågan om att många havsanknutna näringar inte omfattas av delar av EU:s social- och arbetsmarknadslagstiftning, och att detta är något som bör ses över i nära samarbete med arbetsmarknadens parter.

Som ett led i annan verksamhet som syftar till att förstärka den sociala dimensionen i det maritima Europa[2] och främja konkurrenskraften i EU:s havsanknutna näringar vill kommissionen undersöka huruvida den gällande EU-lagstiftningen garanterar ett tillräckligt skydd för sjöanställda, med hänsyn till de berörda parternas och särskilt Europaparlamentets och Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs önskemål. Man vill också undersöka om en förbättring av detta skydd skulle göra EU:s sjöfartssektor attraktivare för arbetssökande[3] utan att dess konkurrenskraft undergrävs.

I detta meddelande gås relevant lagstiftning igenom för att kartlägga de undantag eller avvikelser som berör sjöanställda och svårigheter att tolka denna lagstiftning. Syftet är att mot bakgrund av den mängd internationella konventioner och standarder som redan finns, avgöra i vilken utsträckning det är nödvändigt att vidta åtgärder för att förbättra det rättsliga skyddet för sjöanställda inom EU. Dessutom inleds enligt artikel 138.2 i EG-fördraget ett samråd med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd.

---

1 KOM(2006) 275, 7.6.2006.

2 Exempelvis kommer ett meddelande om en europeisk hamnpolitik att antas som ett led i havspolitiken. Meddelandet kommer bl.a. att innehålla ett kapitel om arbetsförhållanden och social dialog i hamnarna.

3 I Europaparlamentets resolution av den 11 juli 2007 (2007/2023/(INI)) kräver Europaparlamentet ”att alla arbetstagare skall ha tillgång till samma skyddsnivå och att inte vissa grupper automatiskt utesluts från den allmänna skyddsnivån, vilket nu ofta är fallet för sjömän, anställda på fartyg, offshorearbetare samt arbetstagare inom vägtransportsektorn”. Europeiska ekonomiska och social kommittén ”noterar att fiskare och sjöfolk är undantagna från EU:s sociala lagstiftning om en mängd olika frågor (t.ex. direktivet om kollektiva uppsägningar, direktivet om överlåtelse av företag, direktivet om information/samråd samt direktivet om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster. Men oberoende av skälen till dessa undantag så är det viktigt att sätta stopp för denna diskriminering. EESK anmodar därför kommissionen att se över dessa undantag i nära samarbete med arbetsmarknadens parter”. (TEN/255 CESE 609(2007) punkt 1.7 av den 3 april 2007).

Genom tyngdpunkten på lagstiftningen minskar oundvikligen analysens omfattning till de sektorer där man har upptäckt stora problem eller de yrkesgrupper som enligt EU-lagstiftningen har en lägre skyddsnivå, dvs. arbetstagare inom sjöfarts- och fiskerisektorerna.

Denna fråga har mycket stor ekonomisk och social betydelse. År 2005 uppskattades det totala antalet sjöanställda i de 27 EU-länderna till 204 400[4] och 190 000–195 000 arbetade som fiskare inom EU-25. Av flera av samrådsbidragen framgår att det råder brist på utbildad personal för att bemanna de europeiska fartygen.

2. INTERNATIONELLA BESTÄMMELSER

De flesta havsanknutna näringar är verksamma i ett globalt sammanhang. Den ökande ekonomiska globaliseringen och det faktum att arbetskraften blir allt mer internationell i kombination med att reglerna ibland tillämpas på ett bristfälligt sätt, har gjort att de befintliga internationella standarderna inte längre är verkningsfulla och detta har påverkat sjösäkerheten på internationell nivå. Det har också medfört en markant ökning av skillnaderna i levnads- och arbetsvillkor för sjöanställda. EU arbetar aktivt i internationella forum för att stärka det internationella regelverket. Detta har resulterat i att man antagit *ILO-konventionen om arbete till sjöss 2006*[5] och *ILO-konventionen om arbete inom fiskerisektorn 2007*[6].

De nya internationella standarderna som införts genom dessa konventioner är relevanta vid uppdatering och komplettering av EU:s interna och externa politik, och även sociala standarder, eftersom de konsoliderar och uppdaterar befintliga internationella bestämmelser på en lång rad områden, och ger därmed en omfattande regelsamling om efterlevnad och tillsyn.

Genomförandet av bestämmelserna om efterlevnad och tillsyn *i ILO-konvention om arbete till sjöss 2006* är av avgörande betydelse för att skapa ett rättvist konkurrensläge inom sjötransporten. Det bör också noteras att några av bestämmelserna om hamnstatskontroll sågs över i det tredje sjösäkerhetspaketet för att stärka denna kontroll när det gäller arbetsrättsliga normer, inklusive behandlingen av klagomål från besättningsmedlemmar[7].

Den 7 juli 2007 antog rådet ett beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska gemenskapens intresse *ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2006* om arbete till sjöss, helst före den 31 december 2010[8].

---

4 Bimco/ISF Manpower Studies 1995-2005.

5 Konventionen om arbete till sjöss från 2006 är tänkt som den ”fjärde pelaren” i det internationella regelverket om kvalitetsjöfart, och kompletterar Internationella sjöfartsorganisationens (IMO) centrala konventioner. Den konsoliderar och uppdaterar de gällande internationella bestämmelserna (68 akter), med undantag av konvention nr 185 om identitetshandlingar för sjömän och konvention nr 71 om sjömäns pension.

6 Denna konvention är en revidering av fyra befintliga konventioner, som också kompletteras med nya bestämmelser, t.ex. när det gäller arbetsmiljö och efterlevnad och tillsyn, inklusive ett giltigt överensstämmelsedokument, inspektion och både flagg- och hamnstatskontroll.

7 KOM(2005) 588, 23.11.2005.

8 EUT L 161, 22.6.2007.

Kommissionen planerar också att lägga fram ett förslag till rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att snabbt ratificera *Internationella arbetsorganisationens konvention från 2007* om arbete inom fiskerisektorn[9].

Under de senaste åren har Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Internationella sjöfartsorganisationen (IMO) också tagit initiativ till att förbättra säkerhetsstandarderna. ILO antog 2003 konvention nr 185 om uppdatering av identitetshandlingar för sjömän (konvention nr 108 om sjömäns identitetshandlingar) för att underlätta hamnpermission och transit för sjöanställda. Rådet bemyndigade medlemsstaterna att ratificera den[10] och kommissionen har också uppmanat medlemsstaterna att ratificera och genomföra den.

EU:s fiskepartnerskapsavtal (FPA) med utvecklingsländer innehåller också sociala klausuler som ska främja drägliga levnads- och arbetsvillkor.

3. EU-LAGSTIFNING OM ARBETSVILLKOR OCH INFORMATION OCH SAMRÅD

När det gäller i vilken utsträckning sjöanställda eller fiskare omfattas av EU-lagstiftningen om arbetsvillkor och information till och samråd med arbetstagarna, kan man urskilja fyra olika situationer:

- Full täckning (dvs. inga särskilda bestämmelser eller undantag). Det rör sig om direktiven om visstidsarbete, deltidsarbete, hälsa och säkerhet för arbetstagare med visstidsanställning eller avtal med bemanningsföretag, information om de villkor som gäller anställningsavtal eller anställningsförhållanden samt arbetstagarnas inflytande inom europeiska företag och europeiska kooperativ.

- Särskild lagstiftning eller allmänna rättsakter med särskilda bestämmelser. Detta gäller direktivet om arbetstidens förläggning[11], som inte omfattar sjöanställda men som ger möjlighet att fastställa särskilda bestämmelser för fiskare, och direktivet om skydd av minderåriga i arbetslivet[12] (med olika särskilda möjligheter att bevilja undantag inom denna sektor).

- Möjligheten för medlemsstaterna att införa undantag i sin nationella lagstiftning när de genomför direktiven. Detta gäller direktivet om inrättandet av ett europeiskt företagsråd, direktivet om information till och samråd med arbetstagare och direktivet om skydd av anställda vid arbetsgivares insolvens.

- Undantag från tillämpningsområdet. Detta gäller direktiven om kollektiva uppsägningar, överlåtelse av företag och utstationering av arbetstagare.

---

9 Både ILO-konventionen från 2006 och från 2007 rör områden som faller inom EG:s exklusiva behörighet.

10 Rådets beslut av den 14 april 2005 (EUT L 136, 30.5.2005, s. 1). Den nya gemenskapkodexen för gränspassager av den 15 mars 2006 innehåller en hänvisning till denna konvention.

11 Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

12 Rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet. Medlemsstaterna får under vissa omständigheter tillåta nattarbete och göra undantag från reglerna om dygns- och veckovila när det gäller ungdomars arbete, bl.a. inom sjöfartssektorn (artiklarna 9.2 och 10.4).

Direktiven i de två sista kategorierna kräver en mer ingående analys.

a) Rådets direktiv 2002/74/EG[13] – skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens

Enligt artikel 1.2 får medlemsstaterna utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från direktivets tillämpningsområde om det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett likvärdigt skydd vid arbetsgivarens insolvens. I denna bestämmelse hänvisas inte uttryckligen till sjöanställda, men medlemsstaterna kan använda sig av den här möjligheten när det gäller dem.

Enligt artikel 1.3 får medlemsstater som redan har uteslutit fiskare som avlönas separat från sin nationella lagstiftning när direktivet trädde i kraft, fortsätta att utesluta denna kategori.

Endast sex medlemsstater[14] använde sig av möjligheten att utesluta vissa kategorier enligt artikel 1.2 och 1.3 b i direktivet. Man bör se över huruvida uteslutningarna fortfarande är befogade i dessa medlemsstater och om andra former av skydd som ges i sådana fall verkligen är likvärdiga.

b) Rådets direktiv 94/45/EG[15] – europeiska företagsråd

Detta direktiv ska tillämpas på besättningar på fiskefartyg som omfattas av direktivets allmänna tillämpningsområde. Enligt artikel 1.5 kan dock medlemsstaterna ”*bestämma att detta direktiv inte skall gälla för besättningsmedlemmar i handelsflottan*”.

En av anledningarna till detta undantag[16] var att besättningsmedlemmar i handelsflottan i allmänhet arbetar långt ifrån varandra och från ledningen, vilket gör det mycket svårt att samla dem för samråd.

Sex medlemsstater har utnyttjat detta undantag[17]. I två andra medlemsstater[18] beror undantagsbestämmelsen på att de har särskild lagstiftning på detta område, medan det i tre andra medlemsstater[19] finns möjlighet att anpassa genomförandelagstiftningen till sjöanställda.

---

13 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens.

14 EL, IT, HU, MT, SK, UK.

15 Rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64).

16 Se arbetsdokument 15 från arbetsgruppen som förberedde införlivandet av direktiv 94/45/EG. Det angavs dock också att det skulle vara lämpligt att inte undanta besättningar på färjor som endast seglar kortare rutter. Undantaget ingick varken i kommissionens ursprungliga förslag KOM(94) 134, eller i det ändrade förslaget KOM(94) 228.

17 CY, EE, EL, HU, IT, LV.

18 LT, MT.

19 DK, NL, UK.

Möjligheten att undanta besättningsmedlemmar i handelsflottan måste ses över på nytt eftersom: (i) den mycket internationella arbetskraften behöver gränsöverskridande informations- och samrådsförfaranden, (ii) majoriteten av medlemsstaterna utnyttjar inte denna möjlighet, (iii) bestämmelserna i direktivet är flexibla (informations- och samrådsförfarandena kan förhandlas fram så att de anpassas till företagsspecifika förhållanden).

Man måste dock alltid ta hänsyn till sjöanställdas särskilda arbetsmönster. Ett alternativ skulle vara att ändra den befintliga möjligheten till undantag till en tillåtelse att anpassa nationella bestämmelser till de särskilda förhållanden som gäller för besättningsmedlemmar i handelsflottan, särskilt för besättningsmän inom långdistanstransport, som vissa medlemsstater redan gör.

c) Direktiv 2002/14/EG[20] – information och samråd

Enligt artikel 3.3 får medlemsstaterna ”*göra undantag från detta direktiv genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav*”.

Anledningarna som medlemsstaterna angett för att motivera undantaget liknade de som angetts angående direktiv 94/45/EG, nämligen att det är svårt att tillämpa informations- och samrådsförfaranden ombord på fartyg som befinner sig långt borta från huvudkontoret och det faktum att sjöanställda ofta har korta kontrakt.

Undantagen beviljas dock inte utan förbehåll eftersom medlemsstaterna måste fastställa ”särskilda bestämmelser”. Det går därför inte att bara strunta i att ha några bestämmelser och skyddsnivån måste vara den samma. Åtta medlemsstater[21] har utnyttjat möjligheten enligt artikel 3.3 men endast tre av dem[22] har infört särskilda bestämmelser för besättningsmän som omfattas av undantaget. Kommissionen kommer i en kommande rapport om genomförandet av direktivet att undersöka dessa särskilda bestämmelsers överensstämmer med lagstiftningen.

d) Rådets direktiv 98/59/EG[23] – kollektiva uppsägningar

I artikel 1.2 c preciseras att direktivet inte ska tillämpas i fråga om besättningar på sjögående fartyg.

I motiveringen till förslaget om ändring av direktiv 75/129/EEG[24] från 1991 ansåg kommissionen att de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i direktivet inte på något sätt är oförenliga med anställningsavtalens särskilda karaktär eller anställningsförhållandena för besättningen på sjögående fartyg. Det finns inget som motiverar att de undantas från det skydd som direktivet ger, såvida de inte omfattas av andra typer av garantier som ger dem ett skydd som är likvärdigt med direktivets.

---

20 Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

21 CY, DE, DK, EL, FR, MT, RO, UK.

22 DE, DK, UK.

23 Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16).

24 KOM(91) 292.

Hänvisningen till andra former av garantier som ger likvärdigt skydd mötte motstånd vid diskussionerna i rådet.

Det finns därför anledning att se över hur skyddet av rättigheter för besättningen på sjögående fartyg behandlas i direktivet[25].

e) Rådets direktiv 2001/23/EG[26] – överlåtelser av företag

Enligt artikel 1.3. i direktivet ska det inte tillämpas på sjögående fartyg.

Varken kommissionens ursprungliga förslag (KOM(74) 351) eller det ändrade förslaget av den 25 juli 1975 (KOM(75) 429) innehöll några särskilda bestämmelser om sjögående fartyg. Direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 innehöll dock i den form det antogs redan en undantagsbestämmelse som verkar ha föranletts av ett liknande undantag i direktivet om kollektiva uppsägningar.

Kommissionen påpekade 1994 i sitt förslag till ändring av direktiv 77/187/EEG[27] att sjögående fartyg skulle kunna undantas från de informations- och överläggningsrättigheter som direktivet ger men inte från dess grundläggande bestämmelser, dvs. att arbetstagarnas rättigheter vid tidpunkten för överlåtelsen ska fortsätta att gälla. Rådet godtog dock inte denna ståndpunkt.

Vid första påseendet ser det inte ut som om det finns någon särskild anledning att behålla detta undantag. Bestämmelserna i direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter verkar inte vara oförenliga med anställningsavtalens särskilda karaktär eller förhållandena på sjögående fartyg. När det gäller rätt till information och överläggning bör det ligga i linje med vad som gäller i direktiven 2002/14/EG och 98/59/EG.

Det är värt att notera att många medlemsstater[28], inklusive några av de största sjöfartsnationerna, har valt att inte undanta sjögående fartyg från tillämpningsområdet för den nationella lagstiftning som genomför direktivet. Det är därför uppenbart att den här frågan bör studeras närmare.

f) Direktiv 96/71/EG[29] – utstationering av arbetstagare

I artikel 1.2 i direktiv 96/71/EG föreskrivs följande: ”*Detta direktiv skall inte tillämpas på företag inom handelsflottan såvitt avser besättning ombord*”.

---

25 Exempelvis använder sig ES, FR, LT, EE, CZ, SI och PL inte längre av detta undantag.

26 Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 22.3.2001, s. 16).

27 KOM(94) 300.

28 AT, CZ, DE, EE, ES, HU, IT, LT, PL, PT, SE, UK

29 Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

I direktivet definieras utstationerade arbetstagare som arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han vanligtvis arbetar. Egentligen kan inte besättning ombord på ett fartyg på det fria havet anses vara utstationerade till ”en annan medlemsstats territorium”[30].

I en tidigare rapport om genomförandet av det här direktivet[31] angav kommissionen att majoriteten av medlemsstaterna anser att detta undantag är berättigat eftersom det arbete som denna grupp arbetstagare utför kännetecknas av resande och eftersom det är praktiskt svårt att övervaka dem. Att sjöfartsföretag undantas från direktivets tillämpningsområde undantar dem dock inte från skyldigheten att tillämpa de internationella privaträttsliga reglerna (Romkonventionen)[32].

Man kan dra slutsatsen att definitionen av utstationering i direktiv 96/71/EG inte kan tillämpas på sjöanställda. Det gällande undantaget avspeglar detta förhållande och kan därför anses vara befogat.

4. EU:S ARBETSMILJÖLAGSTIFTNING

EU:s arbetsmiljölagstiftning ska ”*tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig*”[33]. Arbetstagare inom sjöfartssektorn har därför samma skyddsnivå som arbetstagare inom andra sektorer.

Av de 28 direktiv som finns på detta område är det bara två som inte ska tillämpas på sjöfartssektorn:

- *Rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen*[34];
- *Rådets direktiv 90/270/EEG av 29 maj 1990 om minimikrav för säkerhet och hälsa i arbete vid bildskärm*[35].

Direktiv 89/654/EEG gäller inte transportmedel som används utanför företaget eller verksamheten, eller arbetsplatser på transportmedel eller fiskebåtar. Anledningen till detta är att det här är tal om särskilda arbetsplatser, som skiljer sig från platser för arbete inom företagets eller verksamhetens byggnader, och att de därför bör omfattas av särskilda bestämmelser.

Eftersom olycksriskerna är många i fiskerisektorn behövdes det dessutom en särskild rättsakt för att behandla de särskilda riskerna och främja fiskares hälsa och säkerhet i arbetet. Därför antog rådet direktiv 93/103/EEG om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbete ombord på fiskefartyg.

---

30 Tillämpningen av flaggstatsprincipen baseras i allmänhet på fartygets nationalitet (analogt med individens nationalitet) snarare än anslutning till ett visst territorium.

31 SEK(2006) 439.

32 Rapport från arbetsgruppen om genomförandet av direktivet om utstationering av arbetstagare.

33 Artikel 2.1 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juli 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

34 EGT L 393, 30.12.1989, s. 1.

35 EGT L 156, 21.6.1990, s. 14.

Internationella avtal och konventioner innehåller ytterligare arbetsmiljökrav för sjögående fartyg. *ILO-konventionen om arbete till sjöss från 2006* och *ILO-konventionen om arbete inom fiskerisektorn från 2007* kommer att få särskilt stor betydelse. Det bör dock understrykas att gemenskapen har effektiva rättsliga medel som kompletterar dessa internationella bestämmelser när det är nödvändigt. Bindande internationella kodexar och avtal innehåller ibland striktare eller mer specifika bestämmelser än EU:s arbetsmiljölagstiftning, och i vissa direktiv anges särskilt att dessa regler ska tillämpas. I så fall är det uttryckligen angivet att bestämmelserna i de relevanta direktiven gäller utan att detta påverkar sådana avtal eller kodexar. När det gäller direktiv 1999/92/EG[36] omfattas sjöfartssektorn fullt ut av sådana internationella avtal.

I överensstämmelse med detta åtar sig därför kommissionen i gemenskapens arbetsmiljöstrategi 2007–2012[37] att främja hälsa och säkerhet på internationell nivå och stärka sitt samarbete med ILO, WHO och andra internationella organisationer för att främja högre skyddsnivåer globalt.

Två direktiv gäller särskilt för sjöfartssektorn:

- *Rådets direktiv 92/29/EEG av den 31 mars 1992 om minimikrav avseende säkerhet och hälsa för förbättrad medicinsk behandling ombord på fartyg*[38];

- *Rådets direktiv 93/103/EEG av den 23 november 1993 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbete ombord på fiskefartyg*[39].

Direktiv 93/103/EG gäller endast nya fiskefartyg (order som placerats efter den 23 november 1995) med en längd på minst 15 m mellan perpendiklarna och för existerande fiskefartyg med en längd på minst 18 m mellan perpendiklarna. Under 2008 kommer kommissionen att anta en rapport om den praktiska tillämpningen av bestämmelserna i direktiv 93/103/EG, med en utförlig analys av dess konsekvenser för arbetsmiljöskyddet för de europeiska fiskarna och en redogörelse för vilka åtgärder som bör vidtas.

Att små fartyg inte omfattas av direktivet är befogat mot bakgrund av de allvarliga ekonomiska konsekvenser, inklusive ytterligare administrativa bördor, som direktivet skulle innebära för små fartyg.

Det finns dock fortfarande behov av att vidta åtgärder för att komma till rätta med det stora antalet arbetsolyckor som förekommer inom fiskerinäringen. Exempel på god praxis med hänsyn till de särskilda villkoren som råder vid arbete på små fiskefartyg bör spridas och praktisk vägledning bör ges till både arbetsgivare och arbetstagare för att främja säkra arbetsmetoder.

---

36 Europaparlamentets och rådets direktiv 1999/92/EG av den 16 december 1999 om minimikrav för förbättring av säkerhet och hälsa för arbetstagare som kan utsättas för fara orsakad av explosiv atmosfär (EGT L 23, 28.1.2000, s. 57).

37 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén - Bättre kvalitet och produktivitet i arbetet: Gemenskapens arbetsmiljöstrategi 2007–2012 (KOM(2007) 62, s. 14).

38 EGT L 113, 30.4.1992, s. 19.

39 EGT L 307, 13.12.1993, s. 1.

5. FRI RÖRLIGHET FÖR ARBETSTAGARE OCH SAMORDNING AV DE SOCIALA TRYGGHETSSYSTEMEN

5.1. Fri rörlighet för arbetstagare

Den fria rörligheten för arbetstagare inom EU är en av de grundläggande friheter som gemenskapslagstiftningen ger oss. I enlighet med rättspraxis ska bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare i EG-fördraget också tillämpas på sjötransporter. Även om arbetet utförs utanför gemenskapens territorium fortsätter bestämmelserna att gälla arbetstagarna i fråga under förutsättning att arbetsförhållandet i rättsligt avseende kan hänföras till gemenskapens territorium eller har bibehållit en tillräckligt nära anknytning till det territoriet[40].

5.2. Samordning av de sociala trygghetssystemen

I EU-lagstiftningen om social trygghet fastställs att arbetstagare och deras familjemedlemmar inte ska förlora sitt socialförsäkringsskydd när de flyttar inom EU och att medlemsstaterna ska respektera de grundläggande principerna om likabehandling och icke-diskriminering när de tillämpas sina nationella socialförsäkringsbestämmelser.

Den tillämpliga lagstiftningen på det här området är rådets förordning (EEG) nr 1408/71 och rådets förordning (EEG) nr 574/72 som innehåller dess tillämpningsföreskrifter. Dessa bestämmelser gör att det är enkelt att samordna medlemsstaternas sociala trygghetssystem. Förordning (EEG) nr 1408/71 innehåller särskilda regler för sjömän. En EU-medborgare som arbetar ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagg ska i princip omfattas av denna stats lagstiftning. Om den berörda personen arbetar ombord på ett fartyg som för en medlemsstats flagg och som avlönas för detta arbete av ett företag som är registrerat eller har sitt säte i en annan medlemsstat, ska personen omfattas av den sistnämnda statens lagstiftning, under förutsättning att han eller hon är bosatt inom denna stats territorium[41].

Bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 gäller också för medborgare i länder utanför EU under förutsättning att de är lagligen bosatta i en medlemsstat och inte befinner sig i en situation som i alla avseenden är begränsad till en enda medlemsstat (se förordning (EG) nr 859/2003).

Dessa EU-bestämmelser ger dock inte ett fullständigt skydd för sjöanställdas rättigheter eftersom (i) de endast gäller för socialförsäkringssystemen för länder inom EU, EES och Schweiz, (ii) medborgare i tredjeland som arbetar på ett fartyg som för en medlemsstats flagg men som inte är lagligen bosatt i EU eller som inte befinner sig i en situation där flera länder berörs enligt definitionen i förordning (EG) nr 859/2003, inte omfattas av dessa EU-bestämmelser. Frågan om huruvida de har rätt till socialförsäkringsskydd enligt den nationella lagstiftning som de omfattas av är uteslutande en fråga för den eller de medlemsstater som berörs.

---

40 Se t.ex. mål 9/88 Lopes da Veiga, REG (1989) 2989, punkt 15.

41 Se artikel 13.2 c och artikel 14 b.4, oförändrade i den nya förordningen (EG) nr 883/2004 som kommer att ersätta förordning (EEG) nr 1408/71.

Tillämpningsområdet för dessa regler begränsas dessutom till socialförsäkringssystem som fastställts genom nationell lagstiftning. Undantag gäller för frivilliga tilläggsförsäkringar eller särskilda system för egenföretagare[42] och kollektivavtal, såvida inte sådana avtal är obligatoriska enligt den nationella lagstiftningen. Inom sjöfarts- och fiskerisektorn ingår ofta socialförsäkringsskydd genom en internationell privat försäkring i anställningsavtalen. Arbetstagare kan endast åberopa bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 om de är obligatoriskt försäkrade enligt den nationella lagstiftning de omfattas av. På så sätt kan det hända att det uppstår luckor i deras socialförsäkringsrättigheter. Detta gäller i synnerhet i samband med förvärv av pensionsrättigheter.

ILO-konventionen om arbete till sjöss från 2006 innehåller bestämmelser om miniminivåer för socialförsäkringsskydd som varje medlem enligt sin nationella lagstiftning måste ge sjöanställda som normalt är bosatta inom dess territorium. Enligt denna konvention bör detta skydd inte vara sämre än det skydd som arbetstagare på land som är bosatta inom statens territorium har. Liknande bestämmelser finns i *ILO-konventionen om arbete inom fiskerisektorn 2007*. När den träder i kraft kommer dessa båda konventioner att säkra en viss socialförsäkringsskyddsnivå för arbetstagare inom den här sektorn. Ytterligare vinster skulle kunna åstadkommas genom att man ökar antalet internationella avtal med tredjeland, vilka innehåller sociala klausuler och klausuler om likabehandling.

6. BETYDELSEN AV DIALOGEN MELLAN ARBETSMARKNADENS PARTER

Sektorskommittéerna för sjöfart och havsfiske har regelbundet tagit upp frågor i syfte att förbättra säkerheten och välbefinnandet ombord.

Båda dessa kommittéer har länge arbetat för anständiga arbetsförhållanden med beaktande av globaliseringen och i överensstämmelse med internationella bestämmelser för sjöanställda. Arbetsmarknadens parter i EU deltar aktivt i ILO och IMO och bidrar därmed till att EU får en starkare position. De är mycket aktiva när det gäller uppföljning och genomförande av de relevanta internationella bestämmelserna.

Inom sjöfartssektorn förhandlar arbetsmarknadens parter om ett europeiskt avtal för att införliva relevanta bestämmelser i *ILO-konventionen om arbete till sjöss från 2006*. Dessa förhandlingar inleddes efter kommissionens samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med artikel 138.2 i EG-fördraget, som startade i juni 2006. Om man når enighet och om arbetsmarknadens parter så önskar, kan kommissionen lägga fram ett förslag till direktiv på grundval av artikel 139 i EG-fördraget. Kommissionen kan också lägga fram ett förslag till direktiv om efterlevnaden av bestämmelser om miniminormer för arbete till sjöss på fartyg som för gemenskapsflagg och alla de som anlöper hamnar i gemenskapen. När *ILO-konventionen om arbete* till sjöss träder ikraft kommer sådana bestämmelser att göra det möjligt för medlemsstaterna att tillämpa konventionen på ett enhetligt sätt på alla

[42] Enligt förordning (EG) nr 883/2004 förlorar särskilda system för egenföretagare sin särställning och kommer alltså också att omfattas av förordningen om de görs obligatoriska i nationell lagstiftning.

fartyg, även fartyg som för ett tredjelands flagg, i överensstämmelse med principen om att de länder som inte ratificerat konventionen inte ska behandlas gynnsammare.

Integreringen av internationella standarder i EU-lagstiftningen skulle främja rättvisa konkurrensvillkor. Kommissionen uppmanar därför arbetsmarknadens parter inom havsfiskesektorn att undersöka möjligheterna att ta ett gemensamt initiativ för att främja tillämpningen inom EU av bestämmelserna i den aktuella *ILO-konventionen om arbete inom fiskerisektorn 2007*.

7. SLUTSATSER

Kommissionen kommer att fortsätta att arbeta för att stärka det internationella regelverket, särskilt genom att främja ratificering och efterlevnad av internationella standarder och genom att i internationella avtal med tredjeland inkludera sociala klausuler och klausuler om likabehandling.

Kommissionen kommer också att arbeta för att förbättra EU-lagstiftningen för sjöanställda. Den analys som presenteras i det här meddelandet visar att det inte alltid är befogat att de undantas från vissa direktivs tillämpningsområde, i den mån dessa undantag inte verkar medföra att man tillämpar särskilda lösningar som är bättre anpassade till dessa arbetstagares konkreta situation.

Särskilt viktigt är det att vara uppmärksam på sjöanställdas rätt till skydd vid arbetsgivarens insolvens eller vid överlåtelse av företag. Här finns det anledning att inta ett enhetligt förhållningssätt för att de effektivt ska kunna göra sina rättigheter gällande både på nationell nivå och inom företag som arbetar på EU-nivå. De befintliga undantagen från direktivens tillämpningsområde när det gäller information och samråd bör också ses över.

När det finns tillräckligt starka grunder för att bibehålla befintliga undantag eller avvikelser bör man undersöka om särskild EU-lagstiftning speciellt för denna sektor skulle vara den lämpligaste lösningen för att säkra att sjöanställda får samma skyddsnivå som andra anställda som omfattas av det allmänna direktivet.

I så fall är de nödvändigt att gå igenom de särskilda rättsliga förhållandena i medlemsstaterna för att se till att sjöanställda har samma skyddsnivå, särskilt när det är fråga om villkorade undantag som innebär att medlemsstaterna är skyldiga att fastställa mer specifika bestämmelser eller alternativa garantier som ger ett likvärdigt skydd.

Eventuella framtida förslag angående översynen av undantag eller avvikelser för sjöfartssektorn kommer att granskas mot bakgrund av en utförlig analys av deras konsekvenser för konkurrenskraften inom EU:s sjöfartsindustri. Dessutom kommer man att ta hänsyn till internationella standarder och deras samverkan med EU-bestämmelserna.

Mot bakgrund av detta ombeds arbetsmarknadens parter att svara på följande frågor:

1. Håller ni med kommissionen i dess analys av grunderna för de undantag från EU:s arbetsrätt som tillämpas när det gäller sjöanställda?

2. Om de undantag som inte längre är berättigade upphävs, bör detta leda till att de sjöanställda omfattas av de relevanta direktivens allmänna tillämpningsområde? Vilka åtgärder bör vidtas i första hand?

3. När det gäller undantag som ni anser vara berättigade på grund av de särskilda förhållanden som gäller inom sjöfartssektorn eller av andra anledningar, garanteras sjöanställda samma skyddsnivå på andra sätt? Anser ni att särskilda bestämmelser bör införas i de relevanta direktiven eller krävs det en särskild EU-rättsakt för sjöanställda?

4. På vilka sätt anser ni att man skulle kunna förbättra arbetsmiljön ombord, särskilt på små fiskefartyg?

5. Med hänsyn till den uppdelning av de rättsliga befogenheterna mellan EU och medlemsstaterna när det gäller social trygghet, vilka åtgärder anser ni vara lämpligast för att förbättra socialförsäkringsskyddet för sjöanställda?

****

Detta meddelande utgör den första fasen i samrådsförfarandet enligt artikel 138.2 i EG-fördraget. Om kommissionen efter samrådet finner att en gemenskapsåtgärd är önskvärd kommer den att samråda med arbetsmarknadens parter om det planerade förslagets innehåll, i enlighet med artikel 138.3 i EG-fördraget.