

Bilaga 1

Sveriges Redareförenings remissyttrande 2011-01-24 till SOU 2010:73

Sveriges Redareförenings synpunkter med anledning av utredningens hänvisningar till vissa ILO-konventioner

ILO-konventionerna 87 och 98 är inte en del av ILO's Maritime Labour Convention (MLC), men det refereras till dem i konventionens inledning. Det innebär att MLC's artikel III a, b och g endast skulle kunna ha betydelse om Sverige inte ratificerat konventionerna 87 och 98. Sverige har emellertid ratificerat dessa konventioner.

Sveriges Redareförening har följande synpunkter avseende ILO-konventionerna 87, 98 (MBL) och 158 (LAS):

EU's State Aid Guidelines for Maritime Transport (SAGL) 2004 har godkänts av Sverige. Riktlinjerna i SAGL utgör ett av Kommissionen beslutat undantag från Romfördraget.

EU-kommissionen lyfter i sina riktlinjer i SAGL fram att internationella skeppsregister kan inrättas inom EU för att värna den europeiska sjöfarten. Kommissionen har även till riktlinjerna fogat en bilaga med en förteckning över ett antal europeiska internationella skeppsregister som omfattas av riktlinjerna. Till detta kommer EES-landet Norges internationella skeppsregister, NIS.

Detta innebär att EU-kommissionen bortser från de ifrågavarande ILO-konventionerna. Detta har godkänts av Sverige eftersom Sverige har godkänt SAGL.

- Det föreslagna undantaget i Medbestämmandelagen (MBL) så att förhandlingsrätten för svenskar, EU- och EES-medborgare på SIS-fartyg skall ligga hos den svenska fackföreningsrörelsen och att förhandlingsrätten för övriga anställda skall regleras i de kontrakt som upprättas med dem eller deras fackföreningar är således i överensstämmelse med EU-kommissionens riktlinjer som är godkända av Sverige.
- Det föreslagna undantaget i Lag om anställningsskydd (LAS) så att saklig grund för uppsägning skall gälla vid ett svenskflaggat fartygs övergång till SIS är också i överensstämmelse med EU-kommissionens riktlinjer som är godkända av Sverige.

Enligt Redareföreningens grundliga undersökningar genomförda av svensk sjö- och arbetsrättsexpertis finns det inte heller någon anledning att befara att de två undantagen från svensk arbetsrätt av andra skäl skulle strida mot någon av de ifrågavarande ILO-konventionerna.

Sveriges Redareförening konstaterar även att alla de övriga EU- och EES-länder som sedan mer eller mindre lång tid inrättat av EU-kommissionen godkända internationella skeppsregister inte sett några problem med de internationella konventionerna.

Med anledning av detta finns det heller ingen anledning att Sverige skulle underlåta att ta vara på de positiva möjligheter som inrättandet av ett internationellt skeppsregister innebär.

Genom att de två undantagen i den svenska arbetsrätten enbart gäller sjöfarten finns inga förutsättningar för smittoeffekter. Det understöds av det faktum att sjöfarten har de särskilda

villkor enligt EU (SAGL) som ingen annan bransch har och som visats ovan. Detta kan även tydligt framgå genom den svenska lagtextens utformning

ILOs konvention nr 87

Konventionen reglerar bland annat skydd för föreningsrätten, en fråga som kan komma att bli aktuell avseende exempelvis begränsningen i en arbetstagarorganisations rätt att förhandla för medlemmar som inte har svensk hemvist.

Artikel 2

Enligt konventionens artikel 2 har arbetsgivare och arbetstagare rätt att bilda (establish) och bli medlem i (to join) de organisationer de själva väljer (utan att behöva erhålla tillstånd). Den föreslagna bestämmelsen strider inte mot denna artikel utan tar istället sikte på tillämpligheten av ett kollektivavtal och en arbetstagarorganisations förhandlingsrätt mot arbetsgivaren/arbetsgivarorganisationen. Den föreslagna bestämmelsen tar således sikte på förhållandet mellan arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren/arbetsgivarorganisationen och inte förhållandet inom arbetstagarorganisationen. Artikel 2 i konventionen reglerar istället föreningsfriheten i sig. Den stadgar ingen rätt eller skyldighet i förhållande till en arbetstagarorganisations förhandlingsrätt mot en arbetsgivare. Vidare reglerar artikeln inte en arbetstagarorganisations förhandlingsrätt för dess medlemmar.

Sveriges Redareförenings åsikt: Möjligheten för arbetstagare att bilda (establish) en arbetstagarorganisation begränsas inte på något sätt av den föreslagna bestämmelsen. Den föreslagna bestämmelsen hindrar inte på något sätt, varken direkt eller indirekt, besättningsmännens möjlighet att, oavsett nationalitet, bilda en arbetstagarorganisation.

Vidare begränsar den föreslagna bestämmelsen inte en arbetstagares möjlighet att bli medlem i (to join) en arbetstagarorganisation som den anställde önskar. En utländsk besättningsman, kan helt utan hinder bli medlem i en svensk arbetstagarorganisation och den föreslagna bestämmelsen hindrar inte heller att en svensk besättningsman blir medlem i en utländsk arbetstagarorganisation.

Artikel 3

En arbetstagarorganisation kan göra gällande att lagförslaget skulle strida mot artikel 3 i konventionen. Artikeln behandlar bland annat arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers rätt att "draw up their constitutions and rules" utan offentlig inblandning. Eventuellt skulle en arbetstagarorganisation kunna anse att begränsningen av förhandlingsrätten avseende vissa medlemmar med grund i dess hemvist skulle påverka organisationens "regler".

Sveriges Redareförenings åsikt: Bestämmelsen i artikel 3 reglerar enligt föreningens bedömning endast arbetstagarorganisations interna bestämmelser och regler. Lagförslaget påverkar dock bara förhållandet avseende för vilka arbetstagarorganisationen har förhandlingsrätt, inte arbetstagarorganisations interna regler och bestämmelser, varför lagförslaget enligt Redareförenings bedömning inte står i strid med artikel 3.

Artikel 11

Artikel 11 reglerar ett medlemslands skyldighet att vidta åtgärder så att arbetstagare och arbetsgivare kan utöva sin rätt att organisera sig, vilket det finns en risk att en arbetstagarorganisation anser att lagförslaget kan strida emot.

Sveriges Redareförenings åsikt: Mot bakgrund av resonemangen avseende artikel 2 och 3 ovan, begränsar lagförslaget dock inte möjligheten att bilda eller vara medlem i en arbetstagarorganisation. Förslaget påverkar endast ett kollektivavtals tillämpningsområde och en organisations förhandlingsrätt avseende vissa medlemmar, inte möjligheten att organisera sig.

Det kan, som kommenteras nedan, noteras att det danska sjöfacket har uppfattningen att DIS Loven (§ 10 2 st) strider mot konventionen.

ILOs konvention nr 98

ILOs konvention nr 98 handlar om "Right to Organise and Collective Bargaining". Konventionen reglerar skydd för diskriminering på grund av facklig tillhörighet. En arbetstagare ska skyddas mot "anti-fackliga" åtgärder som är diskriminerande i förhållande till arbetstagarens anställning. Konventionstexten framhåller särskilt att en anställning inte får vara villkorad av att den anställde inte är (eller är) medlem i någon arbetstagarorganisation.

Artikel 1

Enligt artikeln ska arbetstagare skyddas mot "anti-fackliga" åtgärder som är diskriminerande i förhållande till deras anställning. Detta specificeras i artikel 1, punkt 2 (a) med att man inte får kräva ingående eller avstående av fackligt medlemskap som förutsättning för att en anställning ska komma i fråga, och inte heller exempelvis säga upp en anställning pga fackligt engagemang.

Sveriges Redareförenings åsikt: Med anledning av detta kan framhållas att den föreslagna bestämmelsen inte på något sätt reglerar ett krav på eller avstående av fackligt medlemskap eller engagemang, varken för svenska eller utländska arbetstagare. Eventuellt kan anställningsvillkoren, med grund i lagförslaget, komma att vara olika för en arbetstagare som omfattas av ett kollektivavtal jämfört med de som inte omfattas av kollektivavtal. Detta har dock endast sin grund i var arbetstagaren har sin hemvist och inte grund i den fackliga tillhörigheten, varför bestämmelsen inte heller på den grunden torde strida mot artikeln.

Artikel 2

Artikeln 2 stadgar att arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska skyddas mot åtgärder som innebär inblandning/påverkan från varandra, eller varandras företrädare eller medlemmar avseende organisationernas bildande, funktion eller administration (establishment, functioning or administration), vilket även specificeras i artikel 2 punkt 2, varvid en arbetstagarorganisation inte ska vara "under the control" av en arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation.

Här kan påpekas att lagförslaget inte ger en arbetsgivarorganisation inflytande över en arbetstagarorganisation. En begränsning i förhandlings- och stridsåtgärdsrätten kan enligt lagförslaget begränsa arbetstagarorganisationers handlingsutrymme angående vissa av dess medlemmar (men inte påverkas för andra).

Sveriges Redareförenings åsikt: En viss begränsning av förhandlings- och stridsåtgärdsrätten kan dock inte jämföras med att motparten har ett visst inflytande eller kontroll över arbetstagarorganisationen. Vidare synes bestämmelsen i artikeln ta sikte på exempelvis ekonomiskt inflytande vilket skulle kunna sätta arbetstagarorganisationen i ett beroendeförhållande gentemot arbetsgivaren/arbetsgivarorganisationen, vilket inte kan komma att bli en effekt av lagförslaget.

Artikel 4

Artikeln tar sikte på åtgärder för att främja och uppmuntra användande och system för frivilliga förhandlingar mellan arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer, i syfte att träffa kollektivavtal om anställningsvillkor. En arbetstagarorganisation skulle kunna anse att lagförslaget skulle begränsa verkandet för förhandlingar och slutandet av kollektivavtal.

Sveriges Redareförenings åsikt: Det kan här framhållas att den svenska modellen bygger på att anställningsvillkor i stor utsträckning regleras genom kollektivavtal. Det är vidare arbetsmarknadens parter som till stor del sätter ramarna för villkoren på den svenska arbetsmarknaden, och inte lagstiftaren. Detta system kommer inte att begränsas med anledning av det nya lagförslaget. Lagförslaget kan komma att begränsa tillämpligheten av svenska kollektivavtal och förhandlingsrätten avseende vissa medlemmar med grund i deras hemvist. Kollektivavtal kommer dock fortfarande att kunna reglera anställningsvillkoren för besättningsmännen och de svenska arbetstagarorganisationernas möjlighet att ingå kollektivavtal kommer inte att påverkas. Detta påverkar således inga förhållanden för svenskar. Vidare kommer arbetstagarorganisationerna att ha samma möjlighet till förhandling med arbetsgivaren.

Också här har Sveriges Redareförening uppfattat att de danska sjöfacken anser att DIS Loven (återigen § 10 2 st) strider mot konventionen eftersom det hindrar sjömännens fria val av fackförening.

ILOs konvention nr 158

Lagförslaget innehåller ett förslag att anställda ombord på ett skepp när det förs in i det svenska internationella skeppsregistret, ska få sägas upp från sin anställning utan hinder av 7 § LAS. Enligt artikel 4 i konvention nr 158 krävs det att en uppsägning från arbetsgivaren har ett giltigt skäl (valid reason), och skälet ska vara kopplat till arbetstagarens duglighet eller uppförande eller till verksamhetens behöriga gång.

Lagförslaget innebär att en arbetsgivare inte längre måste visa saklig grund enligt 7 § LAS vid uppsägning av en arbetstagare. En arbetstagarorganisation kan därför komma att anse att lagförslaget inte uppfyller kravet att en uppsägning ska ha giltigt skäl/valid reason, i strid med konventionen.

Sveriges Redareförenings åsikt: Avseende detta kan framhållas att enbart det faktum att 7 § LAS inte behöver beaktas, inte innebär att arbetsgivaren saknar giltigt skäl (enligt artikeln) att säga upp en arbetstagare. Ekonomiska hänsyn, så som högre lönekostnader för svenska arbetstagare, bör enligt föreningens bedömning kunna hänföras till verksamhetens behöriga gång, i enlighet med artikeln.

Danmark införde sitt internationella skeppsregister, DIS, år 1988.

Danmarks hantering av ILO-konventionerna 87 och 98:

ILO-konvention 87 gäller "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948" där det är de danska fackföreningarnas uppfattning att DIS-lagens §10, 2 st strider mot konventionen genom att hindra danska fackföreningar att representera (dvs ingå kollektivavtal med) sjöanställda som inte är bosatta i Danmark, när de tjänstgör på DIS-fartyg.

ILO-konvention 98 gäller "Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949" där det är fackföreningarnas uppfattning att DIS-lagens § 10 2 st strider mot konventionen genom att hindra sjöanställdas fria val av fackförening, således att en i Danmark icke boende sjöanställd hindras att ansluta sig till en dansk fackförening

Båda synpunkterna avvisas i Danmark eftersom DIS-lagens § 10 tydligt definierar giltighetsområdet för överenskommelserna i förhållande till den sjöanställdes boplat. Det finns inget som hindrar en sjöfarande som bor på Filippinerna att ansluta sig till en dansk fackförening. Det DIS-lagen gör är att fastställa att det är en fackförening i det land där den sjöanställd bor som har förhandlingsrätten för den sjöanställd när denne tjänstgör i ett DIS-fartyg.

De danska fackföreningarna klagade till ILO år 1988 avseende dessa två konventioner. Saken har behandlats i ILO's applikationskommitté men någon överenskommelse har inte träffats på någon ILO-konferens. En del av förklaringen till detta är det samarbete som Danmarks Rederiförening har etablerat med de danska fackföreningarna genom det s.k. "DIS-Kontaktudvalg". Danskarna har etablerat ett slags spelregler för hur överenskommelser kan ingås med utländska fackliga organisationer utan att överföra de utländska fackföreningarnas förhandlingsrätt till de danska fackföreningarna.

På EU-området gäller det primärt Traktatens artikel 39 2 st och den därav följande Förordning nr 1612/68 (särskilt art 7) om arbetskraftens fria rörlighet inom EU. Med anledning av att en dansk fackförening (3F) klagade till EU-kommissionen över skillnader på anställningsvillkor (i praktiken gällde det enbart lön, eftersom alla sjöanställda i Danmark omfattas av samma anställningslag, dvs den danska Sjömanslagen). Saken avslutades med en explicit hänvisning i dansk lagstiftning till EU-rätten på så sätt att personer, som enligt EU-rätten anses ha sin boplat i Danmark, likställs med personer som är bosatta i Danmark och därmed kan omfattas av överenskommelser som har ingåtts med danska fackföreningar. I ett svenskt fall blir detta knappast aktuellt eftersom svenska avtal på svenskflaggade fartyg gäller inom hela EES.

Det är inte kristallklart när en sjöanställd med boplat utanför Danmark kan likställas med en sjöanställd med boplat i Danmark, men det är snarare en fråga om samhällsmässig anknytning. Enligt de svenska avtalen är detta knappast ett problem.

Ovanstående är blott mer generella frågor som hanterats i Danmark. Det pekar emellertid på olika problem som danskarna fortlöpande har klarat ut.

Sveriges Redareförening har även fått följande kommentar från Danmark avseende "DIS-Kontaktudvalg":

"Overordnet skal aftalen med de danske organisationer bl.a. sikre, at overenskomster med udenlandske, faglige organisationer indgås på et "internationalt acceptabelt niveau", at der åbnes mulighed for at den relevante, danske faglige organisation er repræsenteret under sådanne overenskomstforhandlinger med henblik på at sikre at dette niveau bliver respekteret samt, at de danske, faglige organisationer respekterer rederiernes ret til at indgå sådanne overenskomster.

De mere specifikke bestemmelser i samarbejdsaftalen er følgende:

St/c. 1 Et rederi/en rederiforening, der med en udenlandsk organisation i medfør af DIS loven § 10, stk. 3 ønsker at etablere og/eller forny en overenskomst der omfatter søfarende, som indgår i skibets foreskrevne besætning, eller i en stilling der kan sidestilles hermed, skal orientere de faglige organisationer, der er medunderskrivere af denne aftale, skriftligt herom i så god tid som muligt og altid med mindst 30 dages varsel før et aftalt forhandlingsmøde. Tilsvarende orientering skal gives om de forslag/krav, som rederiet/rederiforeningen sender den udenlandske organisation som forhandlingsoplæg. Varslet herfor kan afkortes til 7 dage. Rederiet/rederiforeningen er forpligtet til kun at forhandle med en internationalt tilsluttet, faglig organisation, såfremt en sådan findes i det pågældende land.

Stk. 2 Den/de nedenfor nævnte danske, faglige organisationer, der er omfattet af nærværende aftale, kan efter eget ønske være repræsenteret ved rederiets/rederiforeningens forhandlinger med den/de udenlandske, faglige organisationer med henblik på at sikre sig, at et forhandlingsresultat er i overensstemmelse med et internationalt acceptabelt niveau, hvorved forstås internationale normer for løn- og arbejdsvilkår. Begrebet "international norm" svarer således til, hvad der aftales af og mellem andre internationalt repræsenterede faglige organisationer og redersammenslutninger. Et rederi/en rederiforening er på anmodning berettiget til konkret forhåndsorientering om de internationale normer.

St/c. 3 Der er mellem nærværende aftales parter enighed om, at udenlandske søfarendes ansættelsesvilkår, jf. § 10, stk. 3, hvad enten disse er aftalt kollektivt eller individuelt, skal være på et internationalt acceptabelt niveau, jf. stk. 2 ovenfor. Såfremt der indgås en kollektiv overenskomst, skal der i denne være regler for behandling af faglig strid (grievance procedure) svarende til den til enhver tid aftalte i overenskomst mellem udenlandsk faglig organisation og Rederiforeningen. I forbindelse med indgåelse af overenskomst skal overenskomstens parter tage stilling til, hvorvidt den udenlandske, faglige organisation på sine medlemmers vegne ønsker en pensionsordning oprettet. Oprettelse skal i givet fald ske i et bona fide pensionsinstitut. En sådan pensionsordning skal inkludere invaliditetsdækning. En overenskomst skal indeholde en havnearbejderklausul, der er anerkendt af parterne samt tillidsmandsregler svarende til de regler, der er gældende i et overenskomstforhold mellem nærværende aftales parter.

S/k. 4 Der er tale om frie og uafhængige overenskomstforhandlinger, og hverken et dansk rederi/en dansk rederiforening eller en faglig organisation kan forpligtes til at indgå en overenskomst som følge af nærværende aftale. Såfremt en overenskomst indgås, skal indholde relevante danske organisationer omgående orienteres herom ved fremsendelse af kopi af det underskrevne forhandlingsresultat

Detta innebär följande:

- 1) Vilket inflytande har de danska fackföreningarna? De danske fagforeninger kan kontrollere at rederiforeningen overholder det internationale niveau, og kan være medunderskriver af aftalen – men forhandlingsretten er hos den udenlandske organisation, jfr. DIS-loven § 10, stk. 3.
- 2) Kan de danska fackföreningarna stoppa ett avtal? I princippet kan det ikke ske, hvis det overholder det internationale niveau.