

Nærings- og fiskeridepartementet

postmottak@nfd.dep.no

Høringssvar
REFERENS 24/3191-1

Stockholm 2024-06-11

Høringssvar från Svensk Sjöfart med anledning av förslaget till ändringar i allmenngjøringsloven og sektorlovgivning med hensyn till sjöfart

Föreningen Svensk Sjöfart är en branschorganisation för svensk sjöfartsnäring och representerar ett 60-tal rederier med verksamhet över hela världen. Den svenska sjöfarten är en del av det europeiska sjöfartsklustret som sammantaget kontrollerar drygt 40 procent av världshandelsflottan. Mer än 90 procent av Sveriges utrikeshandel går via sjöfarten och årligen reser över 30 miljoner passagerare med färjor till och från Sverige.

Svensk Sjöfart lämnade synpunkter på den tidigare høringen i frågan och har blivit uppmärksammas på den nu aktuella høringen. Svensk Sjöfart önskar med anledning av att förslaget har en direkt påverkan på de svenska fartyg som bedriver trafik inom EU och EES. Sverige och Norge har dessutom sedan innan Sveriges inträde i EU ett avtal om (skepps) cabotage och dessutom gäller mellan bl.a. Sverige och Norge det så kallade Svalbardtraktaten. Med anledning av att det aktuella förslaget innebär att den svenska rätten till cabotage i Norge begränsas och den rätt som svenska rederier har att bedriva trafik på Svalbard begränsas önskar Svensk Sjöfart lämna följande høringssvar.

I enlighet med vad Svensk Sjöfart tidigare framhållit i samband med tidigare skrivelser i frågan så är det självfallet angeläget att säkerställa ett anständigt arbetsliv inom den internationella sjöfarten, innefattande såväl anständiga löner, att skydda arbetstagarna och hindra social dumping. Det internationella arbetet inte minst inom ramen för ILO är en förutsättning för att åstadkomma detta inom ramen för den internationella sjöfarten. Svensk Sjöfart välkomnar därför det arbete som bedrivs inom ILO men också med stöd av Maritime Labour Convention. Enligt svensk rätt åligger det, i likhet med vad som gäller i Norge, arbetsmarknadens parter att gemensamt komma överens och teckna kollektivavtal för arbetstagare. Detta gäller även för arbetstagare som arbetar ombord på fartyg som för landets flagg. Svensk Sjöfart noterar att det föreslagna norska lagförslaget i likhet med det tidigare remitterade förslaget åsidosätter de svenska kollektivavtalen som parterna på den svenska

arbetsmarknaden kommit överens om ska gälla vid arbete ombord på svenska fartyg, istället ska norsk lag gälla ombord på svenska fartyg. Svensk Sjöfart önskar därför återigen framhålla det orimligt i att Norge ensidigt åsidosätter de kollektivavtal som sluts mellan parter i andra länder. Detta blir särskilt märkligt när fartyg registrerade i det norska internationella registret har långt lägre löner än ex de svenska och att dessa fartyg tillåts bedriva trafik (av norska myndigheter) och därmed bidra till lönedumping i andra länder. Med den argumentation som anförs i förslaget går det inte att förstå på annat sätt än att den norska regeringen nu föreslår att det är rimligt att ha nationella regler som möjliggör för fartyg registrerade i det norska internationella skeppsregistret att dumpa löner när man bedriver trafik i andra länder och mellan EU hamnar, däremot gäller helt andra regler i Norge.

Utöver att det innebär en dubbel måttstock, åsidosätter förslaget helt och hållet cabotagereglerna inom EU (och EES). Mellan Sverige och Norge finns sedan många år tillbaka en ömsesidig rätt att med fartyg som för det andra landets flagga bedriva inrikes- eller så kallad cabotagetrafik. Cabotage, så som den tillämpas i Sverige i enlighet med EU:s cabotageförordning, innebär denna att flaggstaten i enlighet med artikel 3 i förordningen är den som ansvar för reglering med avseende på alla delar som avser bemanning ombord. Svensk Sjöfart delar överhuvudtaget inte den tolkning som görs i det nu remitterade förslaget att särskilda regler kring ex. lön kan införas utan att det inskränker rätten till cabotage. Detta särskilt som själva utgångspunkten för cabotage är just en ömsesidighet att fartygen inte bara får bedriva trafik till och från ett lands hamnar, utan också får ta laster mellan det aktuella landets hamnar. Om Norge därigenom önskar begränsa rätten till cabotage, vore en mer rimlig åtgärd att man från norsk sida meddelar berörda länder (inkl. EU) med vilka man har öppnat för ömsesidigt cabotage att Norge önskar säga upp denna ömsesidiga möjlighet. För den händelse att Norge väljer att gå vidare med förslaget får det antas att EU kommissionen vidtar lämpliga åtgärder för att säkerställa att ömsesidiga krav gäller också för alla norska fartyg som bedriver trafik mellan hamnar inom unionen.

Det är för Svensk Sjöfart oklart om de aktuella reglerna är tilltänkta att tillämpas även på Svalbard och i så fall hur dessa är förenliga med artikel 3 i Svalbardstraktaten.

Svensk Sjöfart noterar också att det finns flera oklarheter kring förslaget så som hur det är tilltänkt att dessa regler ska kontrolleras. I denna del har Svensk Sjöfart förstått att kontrollen ska ske som ett särskilt nationellt krav inom ramen för den norska hamnstatskontrollen. Det är oklart för Svensk Sjöfart hur ett sådant krav är förenligt med både EU:s direktiv om hamnstatskontroll och Paris Memorandum of Understanding. Även i sak förefaller det vara enormt svårt att rättvist jämföra lön. Utöver det faktum att personal som arbetar ombord vanligen inte har sina utgifter i länder de besöker när de arbetar ombord utan i sina hemländer. Lägg därtill att i exempelvis Sverige finns regler kring föräldraledighet, ersättning vid sjukdom, vederlag och ersättning för mediciner, etc. Avtalen som reglerar lön ombord på andra länders flaggor har utvecklats i relation till nationell och internationell lagstiftning över många år och beaktar dessa olikheter mellan länderna, vilket gör att det är svårt att direkt kunna jämföra det samlade värdet av olika ersättningar, i form av ex direkt lön, pensionsavsättningar, föräldraledighet, föräldralön, sjukersättningar, försäkringar, semester, faktisk arbetstid, m.m.

Bortsett från de praktiska svårigheterna att få till en rättvis jämförelse riskerar denna ordning att missgynna flaggstater som har en mer utvecklad social trygghet. Därutöver finns särskilda skatteregler och skattenedsättningar för personer som arbetar ombord på fartyg. Dessa regler gäller oavsett vart fartyget befinner sig och således även om ett svenskt fartyg skulle råka gå i cabotage i Norge. Utöver

ovanstående finns dessutom praktiska problem att jämföra lön ombord på fartyg eftersom avtalen och villkoren skiljer sig åt till stora delar. Detta är exempelvis erfarenheten från det australienska systemet, som i övrigt är tämligen lätt att administrera. Flaggstater med en mer utvecklad social trygghet genom ex. lagstadgade regler om sjukpenning, semester, pension, eller för den delen föräldraledighet riskerar därigenom att missgynnas vid jämförelsen mot de som enbart tillämpar en monetär ersättning. Det är oklart hur norska myndigheter avser att säkerställa en relevant och rättvis jämförelse vad avser löner för ombordanställd personal på olika fartyg. Med hänsyn till att det finns stora skillnader både i former för lönebildning, skatteregler och socialförsäkring mellan olika länder finns en överhängande risk att jämförelsen blir mycket komplicerad eller överlämnad till ett stort mått av godtycke.

Såvitt Svensk Sjöfart förstår skulle den modell som föreslås alltså innebära att svenska arbetsgivare måste lämna ut personuppgifter som omfattas av GDPR regelverket till norska kontrollanter. Svensk Sjöfart förutsätter att ett sådant utlämnande kan ske på ett sådant sätt att uppgifter i så fall kan överlämnas utan att personuppgifterna hanteras i enlighet med GDPR.

Utöver ovanstående ansluter sig Svensk Sjöfart till de mer utvecklade synpunkter som tagits fram av Norges Rederiförbund.

Stockholm som ovan,

För Föreningen Svensk Sjöfart



Anders Hermansson