

Sjöarbetstid



SOU 1994:106

Betänkande av 1994 års sjöarbetstidsutredning

son
1944:106



Statens offentliga utredningar
1994:106
Kommunikationsdepartementet

Sjöarbetstid

Betänkande av 1994 års sjöarbetstidsutredning
Stockholm 1994

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

Statsrådet och chefen för Kommunikationsdepartementet

Genom beslut den 7 oktober 1993 bemyndigade regeringen chefen för Kommunikationsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till ändringar i sjöarbetstidslagen.

Med stöd av detta bemyndigande förordnades den 1 december 1993 kammarrättslagmannen Valter Nilsson att vara särskild utredare.

Som experter förordnades den 16 december 1993 direktören i Sveriges Redareförening Billy Fransson, direktören i Sveriges Fartygsbefälsförening Christer Lindvall, avtalssekreteraren i Svenska Sjöfolksförbundet Roger Sjöstrand, verkställande direktören i Svenska Maskinbefälsförbundet Christer Themnér, avdelningsdirektören i Sjöfartsverket Lars Tygesen och hovrättsassessorn Eva Westberg, Kommunikationsdepartementet.

Till sekreterare förordnades fr.o.m. den 1 januari 1994 kammarrättsassessorn Raymond Grankvist.

Utredningen har antagit namnet 1994 års sjöarbetstidsutredning.

Jag får härmed överlämna betänkandet Sjöarbetstid (SOU 1994:106). Uppdraget är därmed slutfört.

Experten Billy Fransson har lämnat ett särskilt yttrande, som redovisas i betänkandet.

Göteborg i juni 1994

Valter Nilsson

/Raymond Grankvist

Innehållsförteckning

<i>Sammanfattning</i>	9
<i>Författningsförslag</i>	13
I BAKGRUND OCH FAKTAREDOVISNING	23
1 <i>Utredningsuppdraget och utredningsarbetet</i>	23
2 <i>Gällande bestämmelser</i>	25
2.1 Sjöarbetstidslagen	25
2.2 Sjöarbetstidskungörelsen	28
2.3 Fartygssäkerhetslagen	28
2.4 Fartygssäkerhetsförordningen	29
2.5 Arbetstidslagen	30
2.5.1 Allmänt om arbetstidslagen	30
2.5.2 Myndighetsdispens enligt 19 § arbetstidslagen	32
2.6 Regler om kör- och vilotider vid vägtransporter	33
2.6.1 Allmänt	33
2.6.2 Förordning (EEG) nr 3820/85	34
3 <i>Kollektivavtal</i>	37
3.1 Allmänt om kollektivavtal	37
3.2 Kollektivavtals efterverkan	38
3.3 Kollektivavtal på sjöarbetsmarknaden	40
3.3.1 Storsjöavtalen	41
3.3.2 Andra centrala avtal	42
3.3.3 Specialavtal	43
3.3.4 Avtal för de mindre passagerarfartygen	44
4 <i>Utländska sjöarbetstidsregler</i>	45
4.1 Danmark	45
4.1.1 Sømandsloven	45
4.1.2 Lov om Dansk Internationalt Skibsregister	45
4.2 Finland	46
4.2.1 Sjöarbetstidslagen	46
4.2.2 Lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart	47
4.3 Norge	47

4.3.1	Lov om arbetstiden på skip	47
4.3.2	Lov om norsk internasjonalt skipsregister	50
4.4	Europas sjöfartsnationer	51
5	<i>EG/EU:s behandling av sjöarbetstidsfrågor</i>	53
6	<i>Sveriges åtaganden gentemot ILO</i>	55
6.1	Internationella arbetsorganisationen (ILO)	55
6.1.1	ILO:s konventioner och rekommendationer på sjöfartens område	55
6.1.2	Konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten	57
6.1.3	Konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten	58
6.1.4	Konvention (nr 154) och rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva för- handlingar	59
6.1.5	Konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan	61
7	<i>IMO och något om sjösäkerhet</i>	63
7.1	International Maritime Organization (IMO)	63
7.1.1	International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping, 1978	63
7.1.2	Principles of Safe Manning	64
7.2	Sjösäkerheten och den mänskliga faktorn	64
8	<i>Svensk sjöfart</i>	67
8.1	Allmänt om sjöfartens betydelse	67
8.2	Den svenska handelsflottan	68
8.3	Svensk sjöfartspolitik	68
8.4	Sveriges Redareförening för mindre passagerar- fartyg	69
II	ÖVERVÄGANDEN OCH FÖRSLAG	71
9	<i>Sjöarbetstid för ombordanställda - minimibesätt- ningsbeslut</i>	71
9.1	Allmänna utgångspunkter	71
9.2	Förslag till en dispensmodell	73
9.2.1	Förutsättningar för avsteg från sjöarbetstids- lagens regler	73

9.2.2	Verkställighet av beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen	76
9.2.3	Är den föreslagna modellen förenlig med arbetsrättsliga principer?	77
9.2.4	Alternativ till den föreslagna modellen	79
9.3	Beslutsförfarandet och Sjöfartsverkets roll som beslutsmyndighet	80
10	<i>Sjöarbetstid för s.k. seglande delägare och med dem jämställda</i>	81
10.1	Inledning	81
10.2	Tidigare utredningsarbete	81
10.3	Allmänna utgångspunkter	85
10.4	Förslag	86
10.4.1	Begränsning av arbetstiden för seglande delägare	86
10.4.2	Närmare om sjöarbetstidslagens tillämpning på seglande delägare	88
10.4.3	Undantag från sjöarbetstidslagen	89
10.4.4	Sjöarbetstidslagens tillämpning på medlemmar av redarens familj m.fl.	89
11	<i>Anteckningar om arbetstid</i>	91
12	<i>Ansvarsfrågor</i>	93
13	<i>Överklagande</i>	95
14	<i>Ekonomiska konsekvenser</i>	97
15	<i>Ikraftträdande</i>	99
16	<i>Specialmotivering</i>	101
16.1	Sjöarbetstidslagen	101
16.2	Sjöarbetstidskungörelsen	104
	<i>Särskilt yttrande</i>	105
	<i>Bilagor</i>	
1.	Direktiven	107
2.	Sjöarbetstidslagen (1970:105)	111
3.	Sjöarbetstidskungörelsen (1970:550)	117
4.	5 kap. fartygssäkerhetslagen (1988:49)	119

5.	5 kap. fartygssäkerhetsförordningen (1988:594)	123
6.	Tabellsammanställningar över sjöarbetstid i Europa . . .	129
7.	Utdrag ur sjömansregistret utvisande åldern på aktiva sjömän	133
8.	Verkställighet av beslut om avsteg från sjöarbetstids- lagen, om det finns ett kollektivavtal som reglerar arbetstiden	135

Sammanfattning

Mitt uppdrag är att lämna förslag till sådana ändringar i sjöarbetstidslagen (1970:105) att en rationell bemanningsorganisation ombord på fartyg medges samtidigt som grundläggande sjösäkerhetskrav tillgodoses. Ett sätt att åstadkomma detta kan enligt direktiven vara att ge regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bemyndigande att under vissa förutsättningar besluta om avsteg från sjöarbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid. I direktiven sägs också att det kan finnas anledning att överväga en bredare tillämpning av lagen. Jag föreslår ett bemyndigande av angivet slag. Vidare föreslår jag att lagen görs tillämplig på sådana medlemmar av besättningen på ett fartyg som helt eller delvis äger fartyget eller hyr det.

Avsteg från sjöarbetstidslagen

Inom utredningen har diskuterats olika tänkbara modeller för medgivande av avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid. En utgångspunkt har därvid varit att ett beslut om avsteg inte skall strida mot grundläggande arbetsrättsliga principer. I det sammanhanget har det blivit nödvändigt att beakta att arbetstiden på sjöarbetsmarknaden i praktiken helt regleras genom kollektivavtal.

Den modell för avsteg som jag föreslår innebär att Sjöfartsverket skall kunna medge avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid under tre förutsättningar. För det första skall det krävas att parterna har förhandlat om möjligheten att göra avsteg genom kollektivavtal innan en ansökan om avsteg ges in. Därutöver måste ett utökat arbetstidsuttag vara förenligt med sjösäkerhetens krav. Dessutom får avsteg medges endast om en tillfredsställande social standard kan upprätthållas för besättningen.

Ett beslut om avsteg enligt denna modell får meddelas även om arbetstiden för personalen regleras genom kollektivavtal, men ett sådant beslut innebär inte att kollektivavtalet upphör att gälla. Det skulle strida mot grundläggande arbetsrättsliga principer. Ett avstegsbeslut får, om det finns ett kollektivavtal om arbetstiden, tillämpas först när kollektivavtalet har upphört att gälla och dess bestämmelser

om arbetstid inte har någon s.k. efterverkan för de enskilda anställningsavtalen. (Med efterverkan menas att kollektivavtalets regler lever vidare i de enskilda anställningsavtalen sedan kollektivavtalet har upphört att gälla.) En annan möjlighet är att sjöarbetsmarknadens parter enas om att följa beslutet och träffar ett nytt kollektivavtal i enlighet härmed. Se vidare bilaga 8 sist i betänkandet. — Ett beslut om avsteg får tidsbegränsas och får också förenas med de villkor som anses nödvändiga. Om meddelade villkor inte följs är det enligt förslaget möjligt att återkalla ett medgivande om avsteg.

Beslut om avsteg och om återkallelse skall kunna överklagas hos regeringen.

Lagens tillämpning på s.k. seglande delägare och med dem jämställda

Jag föreslår att sjöarbetstidslagen görs tillämplig också på sådan personal ombord på ett fartyg som helt eller delvis äger fartyget eller hyr det. (Nedan kallas hela denna grupp för seglande delägare.) Som det nu är gäller lagen endast för arbete som utförs av anställda. Detta innebär att arbetstiden för seglande delägare är helt oreglerad om de inte kan betraktas som anställda. Från sjösäkerhetssynpunkt måste det dock anses lika viktigt att den enskilde besättningsmannen inte arbetar i uttröttat tillstånd oavsett om han är anställd eller ej. Jag anser därför att säkerhetsskäl kräver att sjöarbetstiden begränsas även för seglande delägare.

Mitt förslag innebär att seglande delägare jämställs med anställda när det gäller regleringen av arbetstiden. Om arbetstiden för de anställda på ett visst fartyg regleras genom kollektivavtal, skall sålunda samma arbetstidsbegränsning gälla för seglande delägare som arbetar på fartyget.

Jag föreslår att Sjöfartsverket skall kunna medge dispens från den reglering av arbetstiden som annars skulle gälla för en icke anställd seglande delägare. För att så skall kunna ske krävs dock att det föreligger särskilda skäl och att det är förenligt med sjösäkerhetens krav. Ett sådant medgivande får tidsbegränsas och förenas med villkor. Om villkoren inte följs bör det finnas möjlighet att återkalla medgivandet. Sjöfartsverkets beslut om dispens respektive återkallelse skall kunna överklagas hos regeringen.

Med anledning av förslaget att seglande delägare skall föras in under lagen föreslår jag också att sjöarbetstidslagen görs tillämplig på sådana medlemmar av redarens familj som nu är undantagna från

lagens tillämpning, dvs. de som arbetar på fartyg vars bruttodräktighet understiger 500.

Ekonomiska konsekvenser

Sjöfartsverkets handläggning av den föreslagna lagstiftningen bör kunna ske inom ramen för befintliga resurser. I de fall det meddelas ett beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen kan detta leda till minskade bemanningskostnader för det enskilda rederiet. Vilka konsekvenser möjligheten till avsteg kommer att få för rederibranschen i dess helhet är omöjligt att ange. Allmänt torde dock kunna sägas att antalet beslut om avsteg blir få. De alternativa modeller som har diskuterats inom utredningen har inte bedömts ha mer positiva ekonomiska effekter för branschen än den nu föreslagna.

Förslaget om att seglande delägare skall omfattas av sjöarbetstidslagens regler torde inte medföra några beaktansvärda kostnader för berörda delar av rederinäringen.

Ikraftträdande

Jag föreslår att författningsändringarna skall träda i kraft den 1 juli 1995. Sjöarbetstidslagens bestämmelser skall dock enligt förslaget tillämpas på seglande delägare och med dem jämställda först fr.o.m. den 1 oktober 1995.

Författningsförslag

1 Förslag till lag om ändring i sjöarbetstidslagen (1970:105)

Härigenom föreskrivs i fråga om sjöarbetstidslagen (1970:105) dels att 1, 2, 3, 13, 18 och 20 §§ skall ha följande lydelse, dels att det i lagen skall införas tre nya paragrafer, 14 a, 14 b och 20 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag *äger*, med de inskränkningar som anges i 2 §, *tillämpning* på skeppstjänst.

Med skeppstjänst *förstås* i denna lag arbete som person, vilken är anställd på svenskt fartyg, för fartygets räkning eller *eljest* på grund av förmans uppdrag utför ombord på fartyget eller på annat ställe.

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag *tillämpas*, med de inskränkningar som anges i 2 §, på skeppstjänst.

Med skeppstjänst *avses* i denna lag *sådant* arbete som *en* person, vilken är anställd på *ett* svenskt fartyg, för fartygets räkning eller *annars* på grund av förmans uppdrag utför ombord på fartyget eller på *något* annat ställe.

Som skeppstjänst anses även sådant arbete som utförs för fartyget av en person som inte är anställd på detta men som helt eller delvis äger fartyget eller hyr det.

Nuvarande lydelse

2 §¹

Från lagens tillämpning *undantages* skeppstjänst som *utföres* av

befälhavare, om utom denne minst tre personer är anställda på fartyget,

maskinchef, om *hans* skeppstjänst *ej* är indelad i vakter,

främste styrman, om *hans* skeppstjänst *ej* är indelad i vakter,

föreståndare för *ekonomiavdelning*, om utom denne minst sex personer är anställda inom avdelningen,

läkare,

musiker,

den som är anställd uteslutande för att meddela undervisning,

medlem av redarens familj, om *fartygets bruttodräktighet understiger 500*.

Från lagens tillämpning *undantages* även skeppstjänst på

fiskefartyg när det *användes* som sådant *och* fartyg som *användes* till verksamhet omedelbart förbunden med fiske,

räddningsfartyg när det *användes* som sådant,
lustfartyg.

Föreslagen lydelse

Från lagens tillämpning *undantas* skeppstjänst som *utförs* av

befälhavaren, om utom denne minst tre personer är anställda på fartyget,

maskinchefen, om *han inte är ensamt maskinbefäl ombord och hans* skeppstjänst *inte* är indelad i vakter,

överstyrmannen, om *han inte är ende styrmannen ombord och hans* skeppstjänst *inte* är indelad i vakter,

föreståndaren för *ekonomiavdelningen*, om utom denne minst sex personer är anställda inom avdelningen,

läkare,

musiker,

den som är anställd uteslutande för att meddela undervisning,

Från lagens tillämpning *undantas* även skeppstjänst på

fiskefartyg när det *används* som sådant *eller* fartyg som *används* till verksamhet *som är* omedelbart förbunden med fiske,

räddningsfartyg när det *används* som sådant,
fritidsfartyg.

¹ Senaste lydelse 1989:991.

Nuvarande lydelse

Ytterligare undantag från lagens tillämpning får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Har redaren eller ägaren av ett svenskt fartyg helt eller delvis upplåtit driften av fartyget till en utlänning, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer efter ansökan av redaren eller, om denne är utlänning, ägaren medge att denna lag helt eller delvis inte skall gälla i fråga om fartyget. Ett medgivande skall begränsas till viss tid och förenas med de villkor som behövs.

I fråga om förutsättningarna för ett medgivande, underrättelseskyldighet, ändrade villkor och återkallelse av ett medgivande gäller 59 § andra och tredje styckena sjömanslagen (1973:282).

Regeringen får förordna, att denna lag ej skall gälla på staten tillhörigt fartyg. Om synnerliga skäl föreligger, får regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer även i övrigt medge undantag från tillämpningen av lagen.

Föreslagen lydelse

Ytterligare undantag får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en organisation, vilken är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Om redaren eller ägaren av ett svenskt fartyg helt eller delvis har upplåtit driften av fartyget till en utlänning, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer efter ansökan av redaren eller, om denne är utlänning, ägaren medge att lagen helt eller delvis inte skall gälla i fråga om fartyget. Ett medgivande skall begränsas till viss tid och förenas med de villkor som behövs.

Regeringen får föreskriva, att lagen inte skall gälla på fartyg som tillhör staten. Om det föreligger synnerliga skäl, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer även i övrigt medge att lagen inte skall gälla på ett visst fartyg. I detta fall skall dock fjärde stycket sista meningen tillämpas i fråga om tidsbegränsning och villkor.

Nuvarande lydelse

I denna lag *förstås* med
sjöman: den som utför
skeppstjänst för vilken lagen
gäller,

ekonomipersonal: personal
som är anställd för besättning-
ens eller passagerarnas förplä-
ning eller uppspassning, för andra
sysslor som har samband med
sådant arbete eller för expedi-
tionsgöromål eller annan lik-
nande tjänstgöring,

dagman: sjöman vars skepps-
tjänst *ej* är indelad i vakter och
som *ej* tillhör radio- eller eko-
nomipersonalen,

passagerarfartyg: fartyg som
har passagerarfartygscertifikat,

dygn: tiden från klockan 0 till
klockan 24,

vecka: en fast period av sju
på varandra följande dygn,

oavbruten gång: färd sätt som
kännetecknas av att fartyget *ej*
anlöper hamn eller annars kom-
mer i beröring med land under
längre tid än 2 timmar vid något
tillfälle,

lokalfart: resa till eller från
svensk hamn med fartyg, vars
bruttodräktighet understiger
500, vilken under vanliga för-
hållanden *ej* kräver mer än 12
timmars oavbruten gång,

Föreslagen lydelse

3 §²

I denna lag *avses* med
sjöman: den som utför
skeppstjänst för vilken lagen
gäller,

ekonomipersonal: personal
som är anställd för besättning-
ens eller passagerarnas förplä-
ning eller uppspassning, för andra
sysslor som har samband med
sådant arbete eller för expedi-
tionsgöromål eller annan lik-
nande tjänstgöring,

dagman: *en* sjöman vars
skeppstjänst *inte* är indelad i
vakter och som *inte* tillhör
radio- eller ekonomipersonalen,

passagerarfartyg: *ett* fartyg
som har passagerarfartygscer-
tifikat,

dygn: tiden från klockan 0 till
klockan 24,

vecka: en fast period av sju
på varandra följande dygn,

oavbruten gång: *ett* färd sätt
som kännetecknas av att fartyget
inte anlöper *någon* hamn eller
annars kommer i beröring med
land under längre tid än 2 tim-
mar vid något tillfälle,

lokalfart: *en* resa till eller
från svensk hamn med fartyg,
vars bruttodräktighet understiger
500, vilken under vanliga för-
hållanden *inte* kräver mer än 12
timmars oavbruten gång,

² Senaste lydelse 1988:50.

Nuvarande lydelse

närfart: fart, dock *ej* lokal-fart, inom Sveriges sjöterritorium eller annars i Östersjön eller *med denna i sjöfartsförbindelse varande farvatten* innanför linjen Trondheimsfjorden—Shetlands nordpynt, däri-från västerut till 11° västlig longitud, däri-från längs denna longitud över Irlands västkust till 48° nordlig latitud och däri-från österut längs denna latitud till Brest,

oceanfart: fart bortom den *för när-fart angivna linjen*.

Fartyg anses under resa hela tiden användas i den vidsträcktaste fart som resan omfattar. Hänsyn *tages dock ej* till sådan oförutsedd utsträckning av resan som *föranledes* av storm, sjöskada eller annan nödsituation.

Förordnande enligt 1 kap. 8 § andra meningen fartygssäkerhetslagen (1988:49) gäller även vid tillämpningen av sjöarbetstidslagen i den mån förordnandet har betydelse för tillämpningen.

Vid beräkningen av arbetstid undantages, utom i fall som avses i 8 §, dels måltidsrast, dels annat uppehåll i skeppstjänsten, om sjömannen *enligt förmans besked* får avlägsna sig från arbetsplatsen under uppehållet och detta varar minst 1 timme.

Föreslagen lydelse

närfart: fart, dock *inte* lokal-fart, inom Sveriges sjöterritorium eller annars i Östersjön eller *i farvatten som står i sjöförbindelse med Östersjön* innanför linjen Trondheimsfjorden—Shetlands nordpynt, däri-från västerut till 11° västlig longitud, däri-från längs denna longitud över Irlands västkust till 48° nordlig latitud och däri-från österut längs denna latitud till Brest,

oceanfart: fart bortom den *linje som anges för när-fart*.

Ett fartyg anses under *en* resa hela tiden användas i den vidsträcktaste fart som resan omfattar. Hänsyn *skall dock inte tas* till sådan oförutsedd utsträckning av resan som *föranleds* av *en* storm, *en* sjöskada eller *någon* annan nödsituation.

Ett förordnande enligt 1 kap. 8 § andra meningen fartygssäkerhetslagen (1988:49) gäller även vid tillämpningen av sjöarbetstidslagen i den mån förordnandet har betydelse för tillämpningen.

När arbetstid *beräknas skall*, utom i *de* fall som avses i 8 §, *undantas* dels måltidsrast, dels annat uppehåll i skeppstjänsten, om sjömannen får avlägsna sig från arbetsplatsen under uppehållet och detta varar minst 1 timme.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §

Från de begränsningar som föreskrives i 4—9 §§ får avsteg göras genom kollektivavtal, som tillkommit i den ordning som anges i 2 § tredje stycket.

Från de begränsningar som föreskrivs i 4—9 §§ får avsteg göras genom kollektivavtal, som har tillkommit i den ordning som anges i 2 § tredje stycket.

Om kollektivavtal inte har kunnat träffas om ett visst avsteg från 4—9 §§ får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer medge avsteget. Detta gäller dock bara om avsteget är förenligt med sjösäkerhetens krav och en tillfredsställande social standard kan upprätthållas för sjömän som berörs av det. Ett sådant avsteg får beslutas även om arbetstiden regleras genom kollektivavtal men beslutet får i sådant fall tillämpas först när kollektivavtalet inte längre har någon rättsverkan. Ett medgivande får begränsas till viss tid och förenas med de villkor som behövs.

14 a §

Det som föreskrivs i kollektivavtal som avses i 2, 11 eller 13 § skall tillämpas också på en sådan person som anges i 1 § tredje stycket.

Om det finns särskilda skäl och det är förenligt med sjösäkerhetens krav får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer medge att arbetstiden för en sådan person som nu avses får överstiga vad

Nuvarande lydelse

Befälhavare som uppsåtligen eller av oaktsamhet använder sjöman till skeppstjänst i strid mot denna lag eller *föreskrift* för tillämpningen av lagen *dömes* till böter. Detsamma gäller den som på grund av arbetsförhållandena har den arbetsledande ställning som annars tillkommer befälhavare.

Till böter *dömes* även redare eller annan som i redarens ställe har haft befattning med fartyget, om han därvid känt till eller bort känna till överträdelsen.

Föreslagen lydelse

som annars gäller. Ett sådant medgivande får begränsas till viss tid och förenas med de villkor som behövs.

14 b §

Ett medgivande som avses i 2 § sjätte stycket, 13 § andra stycket eller 14 a § andra stycket får återkallas av regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, om villkor som har meddelats för det inte följs eller annars väsentliga förutsättningar för medgivandet har ändrats.

18 §

En befälhavare som uppsåtligen eller av oaktsamhet använder en sjöman till skeppstjänst i strid mot denna lag eller föreskrifter för tillämpningen av lagen skall dömas till böter. Detsamma gäller den som på grund av arbetsförhållandena har den arbetsledande ställning som annars tillkommer en befälhavare.

Till böter skall dömas även en redare eller någon annan som i redarens ställe har haft befattning med fartyget, om han därvid har känt till eller bort känna till överträdelsen.

En person som avses i 1 § tredje stycket skall dömas till böter, om han uppsåtligen eller av oaktsamhet utför skeppstjänst i strid mot denna lag eller före-

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

skrifter för tillämpningen av lagen

20 §³

Till böter dömes den som

1. bryter mot 15 § första stycket eller 17 § andra stycket,

2. i strid mot 15 § andra stycket vägrar någon att *taga* del av anteckningarna,

3. uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckningar om arbetstid, om *ej* gärningen är belagd med straff i brottsbalken.

Om den som fått ett medgivande enligt 2 § fjärde stycket eller fartygets befälhavare uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsidosätter föreskriven underrättelseskyldighet eller något villkor i medgivandet, döms han till böter.

Till böter skall den dömas som

1. *uppsåtligen eller av oaktsamhet* bryter mot 15 § första stycket eller 17 § andra stycket,

2. i strid mot 15 § andra stycket *uppsåtligen* vägrar någon att *ta* del av anteckningarna,

3. uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckningar om arbetstid, om gärningen *inte* är belagd med straff i brottsbalken.

Om den som *har* fått ett medgivande enligt 2 § fjärde stycket eller fartygets befälhavare uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsidosätter *en* föreskriven underrättelseskyldighet eller något villkor i medgivandet, *skall* han dömas till böter. *Det samma gäller om villkor som avses i 2 § sjätte stycket åsidosätts.*

³ Senaste lydelse 1989:991.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse**20 a §*

Ett beslut enligt 14 b § skall gälla omedelbart, om det inte föreskrivs något annat i beslutet eller den myndighet som skall pröva ett överklagande förordnar annat.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1995.

De nya bestämmelserna i 1 § tredje stycket skall dock tillämpas först från och med den 1 oktober 1995.

De äldre bestämmelserna i 2 § om medlemmar av redarens familj skall gälla till utgången av september 1995.

2 Förslag till förordning om ändring i sjöarbetstidskungörelsen (1970:550)

Härigenom föreskrivs att 2 § sjöarbetstidskungörelsen (1970:550) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Sjöfartsverket får medge undantag enligt 2 § sjätte stycket andra punkten sjöarbetstidslagen (1970:105).

Sjöfartsverkets beslut får överklagas hos regeringen.

Föreslagen lydelse

2 §¹

Sjöfartsverket prövar när det gäller sjöarbetstidslagen (1970:105) frågor om

1. undantag enligt 2 § sjätte stycket andra meningen,
2. avsteg enligt 13 § andra stycket eller 14 a § andra stycket,

3. återkallelse enligt 14 b §.

Sjöfartsverkets beslut i fall som nu avses får överklagas hos regeringen. Även en arbets-
tagarorganisation får överklaga
ett sådant beslut i den mån
saken rör medlemmarnas in-
tresse.

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 1995.

¹ Senaste lydelse 1991:1882.

I BAKGRUND OCH FAKTAREDOVISNING

1 Utredningsuppdraget och utredningsarbetet

I direktiven för utredningsarbetet, vilka bifogas som bilaga 1, sägs bl.a. att de bestämmelser i sjöarbetstidslagen som reglerar vaktgång, ordinarie arbetstid och övertid i vissa avseenden begränsar möjligheterna till en rationell drift av fartyg till sjöss. Syftet med utredningen är enligt direktiven att lämna förslag till sådana författningsändringar att en rationell bemanningsorganisation ombord på fartyg medges samtidigt som grundläggande sjösäkerhetskrav tillgodoses. Ett sätt att åstadkomma detta kan enligt direktiven vara att ge regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bemyndigande att under vissa förutsättningar besluta om avsteg från sjöarbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid. I anslutning härtill sägs också att det från samma utgångspunkter kan finnas anledning att överväga en bredare tillämpning av lagen.

Utredningsarbetet, som inleddes vid årsskiftet, kom ganska snart att inriktas på förutsättningarna att åstadkomma ett bemyndigande av nämnda slag. Detta ledde bl.a. till att de arbetsrättsliga aspekterna på en sådan lagstiftningsåtgärd fick undersökas. Arbetstagsidans experter väckte därefter frågan om att låta sjöarbetstidslagens regler omfatta även s.k. seglande delägare.

Utredningen har haft sju sammanträden, varvid oftast samtliga experter har deltagit. Vidare har jag och utredningens sekreterare sammanträffat med ordföranden för Sveriges Redareförening för mindre passagerarfartyg (SWEREF) samt gjort ett studiebesök ombord på ett svenskt tankfartyg.

Utredningen har haft kontakter med bl.a. Arbetarskyddsstyrelsen och med Sjöfartsdirektoratet i Norge.

2 Gällande bestämmelser

I detta kapitel lämnas en översiktlig redogörelse för de olika författningar som är av betydelse för utredningsarbetet.

2.1 Sjöarbetstidslagen

Arbetstiden på svenska fartyg regleras i sjöarbetstidslagen (1970:105). Lagen tillämpas på skeppstjänst (1 §). Med skeppstjänst förstås arbete som person, vilken är anställd på svenskt fartyg, för fartygets räkning eller eljest på grund av förmans uppdrag utför ombord på fartyget eller på annat ställe.

Från lagens tillämpning görs i 2 § undantag för skeppstjänst som utförs av bl.a. befälhavare, om utom denne minst tre personer är anställda på fartyget, samt maskinchef och främste styrman, om deras skeppstjänster inte är indelade i vakter och de inte är ende maskinist respektive ende styrman ombord. Undantag görs vidare bl.a. för medlem av redarens familj, om fartygets bruttodräktighet understiger 500. Från lagens tillämpning görs undantag även för skeppstjänst på fiskefartyg, räddningsfartyg samt lustfartyg (med lustfartyg avses fartyg som används för fritidsändamål).

Ytterligare undantag från lagens tillämpning får göras genom kollektivavtal som på arbetstagsarsidan har slutits eller godkänts av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Regeringen får förordna att lagen inte skall gälla på fartyg som ägs av staten. Vidare får regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer även i övrigt medge undantag från tillämpningen av lagen om det finns synnerliga skäl. Ett sådant bemyndigande har lämnats Sjöfartsverket.

Sjöarbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid återfinns i 4—9 §§. De är indelade i två avsnitt; dels regler om ocean- och närfart (4—7 §§), dels regler om lokalfart (8—9 §§).

Sjöarbetstidslagen bygger liksom arbetstidslagen (1982:673) på principen om 40 timmars arbetsvecka. Detta kommer till uttryck i 4 § som maximerar den ordinarie arbetstiden för dagman, dvs. sjöman vars tjänst inte är indelad i vakter och som inte tillhör radio- eller

ekonomipersonalen, till 8 timmar om dygnet och till 40 timmar i veckan. När ett fartyg är till sjöss måste dock vissa arbetsuppgifter passas kontinuerligt. En stor del av besättningen är därför indelad i vakter. Det vanligaste är trevaktssystemet vilket innebär att tre sjömän avlöser varandra under dygnet. På grund av vaktsystemen kan den ordinarie arbetstiden bli längre än 40 timmar i veckan. Vaktindelad sjöman kompenseras dock för detta genom ett särskilt vederlag, som i första hand skall ges i form av fritid i land (10 §).

Den ordinarie arbetstiden för trevaksindelad sjöman regleras i 5 §. Enligt detta lagrum gäller som huvudregel för vaktindelad sjöman som inte tillhör ekonomipersonalen och för sjöman som tillhör radiopersonalen att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 8 timmar om dygnet. Detta innebär att den ordinarie arbetstiden kan uppgå till 56 timmar i veckan.

I 6 § görs undantag från 5 § för arbete på fartyg vars bruttodräktighet understiger 500. För att 6 § skall vara tillämplig krävs också att fartyget går i närfart (fart inom Sveriges sjöterritorium och i Östersjön med anslutande farvatten innanför linjen Trondheimsfjorden—Shetlands nordpynt—Irlands västkust—Brest). I sådana fall får den ordinarie arbetstiden för sjöman som avses i 5 § uppgå till högst 24 timmar under två dygn i följd när fartyget är till sjöss. 6 § medger således tvåvaksindelning av personalen. Under en fast period om två veckor får den ordinarie arbetstiden dock inte överstiga 112 timmar.

I 7 § finns särregler för ekonomipersonal. För sjömän i denna kategori får den ordinarie arbetstiden i ocean- och närfart uppgå till högst 9 timmar om dygnet och 56 timmar i veckan på passagerarfartyg och till 8 timmar om dygnet på annat fartyg. Bestämmelsen tillämpas på både vaktindelad och vaktfri personal.

Beträffande lokalfart (resa till eller från svensk hamn med fartyg vars bruttodräktighet inte överstiger 500 och som under vanliga förhållanden inte kräver mer än 12 timmars gång) skiljer sjöarbetstidslagen på lokalfart inom respektive utom svensk hamn. I lokalfart inom svensk hamn får den ordinarie arbetstiden enligt huvudregeln uppgå till högst 9 timmar om dygnet och 40 timmar i veckan, raster inte inräknade (8 §). I lokalfart utom svensk hamn får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 10 timmar om dygnet och 56 timmar i veckan (9 §). Reglerna är gemensamma för alla besättningskategorier.

Från de begränsningar som föreskrivs i 4—9 §§ får enligt 13 § avsteg göras genom kollektivavtal, som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

För den ordinarie arbetstid som överstiger 40 timmar i veckan (80 timmar under en fast tvåveckorsperiod för tvåvaksindelade) kompenseras personalen, som nämnts ovan, genom vederlag (10 §). Veder-

laget ges i form av fritid i hamn. Genom kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, är det dock möjligt att komma överens om att vederlaget skall ges på något annat sätt.

I 11 § föreskrivs att övertidsarbete inte bör förekomma regelbundet och att övertid inte får tas ut med mer än 13 timmar i veckan. Det finns dock en möjlighet att genom kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, besluta att övertid får tas ut med ytterligare 5 timmar i veckan, dvs. sammanlagt 18 timmar.

Från övertidsbegränsningen undantas enligt 11 § tredje stycket vissa former av skeppstjänst som är av sådan karaktär att de inte kan uppskjutas. Det gäller skeppstjänst som är nödvändig för att avvärja fara för fartyg, liv eller gods, lämnande av viss hjälp enligt sjölagen (riksdagen har nyligen antagit en ny sjölag: prop. 1993/94:195, bet. 1993/94:LU31, rskr. 1993/94:393, SFS 1994:1009), deltagande i sådan övning med säkerhetsanordningar som skall företas enligt lag eller annan författning, nödvändig vaktjänst i hamn, åtgärd som krävs av myndighet i hamn, åtgärd som föranleds av att besättningen blivit minskad under resan samt annan åtgärd som inte tål uppskov och som inte har kunnat planeras att utföras på annan tid.

Enligt 12 § får sjöman åläggas högst 16 timmars skeppstjänst under 24 timmar i följd. För sjöman under 16 år finns en specialregel som föreskriver minst 9 timmars sammanhängande vila varje dygn under tiden mellan klockan 20 och klockan 8. Annan sjöman skall under 24 timmar i följd beredas tillfälle att vila under en sammanhängande tid av tillräcklig längd. Vidare föreskrivs i 12 § tredje stycket att den som ålägger anställd skeppstjänst skall ta skälighänsyn till arbetstid i annat arbete som den anställde utför för samma arbetsgivare. Dessa begränsningar av arbetstidsuttaget hindrar dock inte att en sjöman åläggs skeppstjänst som är nödvändig för att avvärja hotande fara för fartyg, liv eller gods, att viss hjälp lämnas enligt sjölagen eller att en sjöman deltar i sådan övning med säkerhetsanordningar som skall företas enligt lag eller annan författning.

För fartyg skall föras anteckningar om arbetstid enligt föreskrifter av tillsynsmyndigheten (15 §). Sjöfartsverket, som är tillsynsmyndighet, har utfärdat sådana föreskrifter. Sjömannen har rätt att ta del av anteckningarna.

Befälhavare, som uppsåtligt eller av oaktsamhet använder en sjöman till skeppstjänst i strid mot lagen eller föreskrifter för tillämpningen av lagen döms till böter. Detsamma gäller den som på grund av arbetsförhållandena har den arbetsledande ställning som annars tillkommer befälhavare. Även redare eller annan som i

redarens ställe har haft befattning med fartyget döms till böter, om han har känt till eller bort känna till överträdelsen (18 §).

Straff enligt 18 § skall inte dömas ut, om det visas att brist har uppkommit i bemanningen under en pågående resa och det inte har varit möjligt att i senast besökta hamn komplettera bemanningen (19 §).

Den som inte för anteckningar om arbetstid enligt tillsynsmyndighetens föreskrifter eller inte håller anteckningarna tillgängliga vid tillsynsförrättning, döms till böter (20 § 1). Det anges inte något krav på uppsåt eller oaktsamhet för att straff skall kunna dömas ut. Bestämmelsen avser befälhavaren eller annan som för anteckningarna om arbetstid.

Till böter döms även den som uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckningar om arbetstid, om inte gärningen är belagd med straff i brottsbalken (20 § 3).

2.2 Sjöarbetstidskungörelsen

Sjöarbetstidskungörelsen (1970:550) innehåller inga materiella regler om arbetstid.

Enligt kungörelsen (1 §) gäller sjöarbetstidslagen inte i fråga om skeppstjänst på fartyg som tillhör polisväsendet, försvarsmakten, kustbevakningen, Statens järnvägar, Vägverket, Sjöfartsverket eller Tullverket. I stället gäller i dessa fall arbetstidslagen.

Vidare föreskrivs i kungörelsen (2 §) bl.a. att Sjöfartsverket får medge undantag enligt 2 § sjätte stycket sjöarbetstidslagen, dvs. om det finns synnerliga skäl, samt (3 §) att tillsyn över efterlevnaden av sjöarbetstidslagen utövas av Sjöfartsverket. Verkets beslut enligt 2 § sjätte stycket sjöarbetstidslagen får överklagas hos regeringen.

I det här sammanhanget kan också nämnas att Sjöfartsverket enligt förordningen (1991:1881) om medgivande enligt sjöarbetstidslagen, m.m. prövar frågor om medgivande enligt 2 § fjärde stycket sjöarbetstidslagen. Även sådana beslut får överklagas hos regeringen.

2.3 Fartygssäkerhetslagen

Fartygssäkerhetslagen (1988:49) har till syfte att trygga säkerheten till sjöss och innehåller bl.a. bestämmelser om certifikat, sjövärdighet, lastning, bemanning, arbetsmiljö, skyddsverksamhet och tillsyn. I anslutning till lagen har fartygssäkerhetsförordningen (1988:594)

utfärdats. I det följande redogörs för lagens och förordningens bestämmelser om bemanning.

Enligt fartygssäkerhetslagen skall ett fartyg vara bemannat på ett betryggande sätt (5 kap. 1 §). För varje passagerarfartyg och för varje annat fartyg med en bruttodräktighet av minst 20, som transporterar gods eller passagerare, skall fastställas det minsta antal besättningsmän i olika befattningar (minimibesättning) som kan anses vara betryggande från sjösäkerhetssynpunkt i den fart som fartyget används i eller avses att användas i (5 kap. 5 §).

Ett fartyg för vilket minimibesättning skall fastställas enligt 5 § får inte framföras innan ett sådant beslut har meddelats. Ett fartyg för vilket minimibesättning har fastställts får vidare inte framföras, om inte besättningen har den storlek och sammansättning i övrigt som anges i beslutet. Fartyget får inte heller framföras i någon annan fart än som anges i beslutet (5 kap. 6 §).

Det är Sjöfartsverket som fastställer minimibesättning, utom för fartyg som ägs eller brukas av staten och som inte används för affärsdrift (5 kap. 7 §). Innan Sjöfartsverket meddelar ett beslut om minimibesättning, skall verket samråda med organisationer som företräder redare och ombordanställda. Det är dock möjligt att under vissa förutsättningar meddela provisoriska beslut om minimibesättning utan samråd med organisationerna (5 kap. 8 §). Under vissa speciella omständigheter får också ett fartygs befälhavare besluta att fartyget skall framföras trots att besättningen inte uppfyller kraven i beslutet om minimibesättning (5 kap. 10 §).

Ett beslut om minimibesättning får återkallas om fartyget eller dess utrustning har ändrats på ett sätt som kan antas ha betydelse för minimibesättningens sammansättning eller om andra väsentliga förutsättningar för beslutet har ändrats (5 kap. 9 §).

Befälhavare och redare är vid straffrättsligt ansvar (böter eller fängelse i högst sex månader) förpliktade att följa vad som gäller i fråga om minimibesättning eller bemanningsföreskrifter (12 kap. 2 och 3 §§).

Beslut som avser ett fartygs bemanning överklagas hos regeringen. Ett provisoriskt beslut om minimibesättning får dock inte överklagas (13 kap. 3 §).

2.4 Fartygssäkerhetsförordningen

I fartygssäkerhetsförordningen (1988:594) finns det bestämmelser som närmare reglerar vad som skall beaktas vid beslut om minimibesättning. Enligt förordningen skall det sålunda vid fastställande av ett

fartygs minimibesättning särskilt beaktas hur arbetet på fartyget är organiserat, vad som enligt lag eller avtal gäller om personalens ordinarie arbetstid och, när det gäller fartyg med passagerarfartygscertifikat, om tillräcklig personal för att sköta livbåtar, livflottor och annan livräddningsutrustning. Under en resa som under vanliga förhållanden kräver mer än tolv timmars ovbruten gång, skall fartyget ha en så stor besättning att den kan delas in i det antal vakter som behövs. Detsamma gäller även i andra fall när resan är sådan att arbetet måste delas in i skift (5 kap. 5 §).

Vidare föreskrivs bl.a. att en minimibesättning skall ha en sådan storlek och sammansättning att fartyget får tillräcklig personal för manövrering och navigering, för drift och övervakning av maskineriet, för sådant nödvändigt underhåll av fartyget och dess utrustning som har betydelse för säkerheten, för brandskydds- och livräddningstjänsten, för radiotjänsten samt för intendenturtjänsten (5 kap. 6 §).

För varje befattning som ingår i minimibesättningen skall den behörighet och specialbehörighet anges som fordras för att utöva befattningen (5 kap. 7 §).

Ett beslut om minimibesättning gäller tills vidare. Det får dock meddelas för begränsad tid om det finns särskilda skäl för det (5 kap. 17 §).

2.5 Arbetstidslagen

2.5.1 Allmänt om arbetstidslagen

Allmänna bestämmelser om arbetstid för anställda i land finns i arbetstidslagen (1982:673). Lagen gäller i princip för varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning (1 §). Vissa undantag från lagens tillämpning har dock gjorts. Bland annat undantas arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Vidare undantas skeppstjänst (2 §). Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får dock föreskriva att lagen skall tillämpas på skeppstjänst som har undantagits från sjöarbetstidslagen (jfr 1 § sjöarbetstidskungörelsen).

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan. Denna huvudregel kompletteras av en regel som säger att, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan i genom-

snitt, för en tid av högst fyra veckor (5 §). Något dygnsmaximum föreskrivs inte.

Till skillnad mot sjöarbetstidslagen finns i arbetstidslagen bestämmelser om jourtid. Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning (6 §).

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid (allmän övertid) tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (8 §). Vidare finns det möjlighet att under vissa förutsättningar ta ut s.k. nödfallsövertid (9 §). Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid eller jourtid (7 §). Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid och övertid (11 §).

I lagen ges också bestämmelser om arbetstidens förläggning. Bland annat föreskrivs att alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila (13 §). I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5. Avvikelse härifrån får dock göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24. Arbetstagarna skall också ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (14 §). Vidare föreskrivs att raster, dvs. sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället, skall förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd (15 §).

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation är det möjligt att göra antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna om bl.a. ordinarie arbetstid och övertid (3 §). Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får Arbetarskyddsstyrelsen, om det finns särskilda skäl, medge avvikelse från bl.a. lagens bestämmelser om ordinarie arbetstid och övertid (19 §). Till denna dispensregel återkommer jag i nästa avsnitt.

I lagen finns vidare bestämmelser om tillsyn, straff, övertidsavgifter och överklagande. Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen och de föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen (20 §).

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har anlitat arbetstagare i strid mot 5—10 eller 12—16 §§, utan att avvikelse har gjorts enligt 3 § eller 19 §, döms till böter (24 §).

Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om övertid utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 § eller att ha fått dispens enligt 19 §, skall en särskild avgift (övertidsavgift) betalas. Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts (26 §). Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan av allmän åklagare (27 §).

2.5.2 Myndighetsdispens enligt 19 § arbetstidslagen

Som nämnts ovan ges i 19 § arbetstidslagen en möjlighet till myndighetsdispens. Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får Arbetarskyddsstyrelsen, om det finns särskilda skäl, medge avsteg från lagens regler om ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, mertid, nattvila, veckovila och raster.

Dispensmöjligheten är subsidiär i förhållande till bestämmelsen om avvikelser genom kollektivavtal, eftersom en förutsättning för en dispensprövning är att kollektivavtal inte har kunnat träffas. Detta innebär följaktligen att parterna först måste förhandla om möjligheten att göra avvikelse med stöd av kollektivavtal innan en ansökan om dispens ges in. Till dispensansökan skall normalt också fogas ett protokoll från förhandlingen av vilket det framgår att någon överenskommelse inte har kunnat träffas. Skälet till att dispensregeln är subsidiär i förhållande till bestämmelsen om avvikelser genom kollektivavtal är att lagstiftaren velat förhindra att Arbetarskyddsstyrelsen skall behöva fatta beslut i ärenden där parterna är ense, vilket tidigare var fallet.

Beslut av Arbetarskyddsstyrelsen som rör arbetstidens längd får inte överklagas (29 §). Däremot är det möjligt att hos regeringen överklaga beslut som rör nattvila, veckovila och raster.

Beträffande den närmare tillämpningen av dispensregeln har jag från Arbetarskyddsstyrelsen fått reda på följande. Tillämpningen är mycket restriktiv. Det är endast ett tiotal ärenden om året som går till beslut. Av dessa bifalls ungefär hälften. Ärendena rör i stort sett endast bestämmelserna om övertid. Dispens från reglerna om ordinarie arbetstid har inte getts på flera år. I de fall det mellan parterna finns ett kollektivavtal som innebär visst avsteg från lagens regler om t.ex. övertid, men arbetsgivaren önskar att det skall medges rätt till ytterligare övertid, går det inte att få dispens. Arbetarskyddsstyrelsen menar att en konsekvens av arbetstidslagens dispositiva karaktär är, att en ansökan om dispens inte kan prövas om parterna har gjort undantag från lagen beträffande den fråga som dispensen avser. Detta framgår inte av lagtexten utan följer enligt Arbetarskyddsstyrelsens mening av

allmänna rättsgrundsatser. Se även rapporten EG:s arbetstidsdirektiv (Ds 1994:74 s. 19).

2.6 Regler om kör- och vilotider vid vägtransporter

2.6.1 Allmänt

De bestämmelser om arbetstiden och dess förläggning som finns i arbetstidslagen avser främst att tillgodose allmänt sociala synpunkter och arbetarskyddssynpunkter. Därutöver finns det särskilda bestämmelser som har till syfte att av trafiksäkerhetsskäl reglera kör- och vilotiderna vid vägtransporter. Dessa bestämmelser är inte dispositiva och gäller för både anställda och icke anställda. Med hänsyn till att jag föreslår att arbetstiden till sjöss skall regleras även för s.k. seglande delägare finns det anledning att något redogöra för dessa bestämmelser.

I och med att EES-avtalet trädde i kraft den 1 januari 1994 har en EG-anpassning skett av de svenska reglerna om arbetstid och vilotid i trafik. Enligt förordningen (1993:184) om kör- och vilotider samt färdskrivare vid vägtransporter skall som svensk förordning sålunda gälla bl.a. artiklarna 1,2 och 4—19 i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter och rådets förordning (EEG) nr 3821/85 av den 20 december 1985 om färdskrivare vid vägtransporter.

För viss inhemsk trafik som inte omfattas av EG:s bestämmelser, bl.a. taxitrafik, gäller tills vidare kungörelsen (1972:602) om arbetstid vid vägtransport, m.m.(ATK). Inom Kommunikationsdepartementet överväger man dock att ersätta ATK med nya regler.

Vidare skall enligt förordningen (1993:185) om arbetsförhållanden vid vissa internationella vägtransporter huvudbestämmelserna i den europeiska överenskommelsen den 1 juli 1970 om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR) gälla som svensk förordning. AETR:s tillämpningsområde är *dels* transporter till eller från eller i transit genom länder som tillträtt AETR, men som inte är parter i EES-avtalet, för hela färden då transporten utförs med fordon som är registrerat i ett AETR-land eller en EES-stat, *dels* transporter som sker till eller från ett land som varken omfattas av AETR eller EES, vid färd inom EES med ett fordon som är registrerat i ett sådant s.k. tredjeland. Bestämmelserna i AETR om kör- och vilotid överensstämmer i allt väsentligt med EG:s regler.

I det följande lämnas en översikt över de EG-bestämmelser om körtid och vilotid som gäller som svensk förordning.

2.6.2 Förordning (EEG) nr 3820/85

Enligt artikel 2 gäller förordningen för vägtransport inom gemenskapen med lastat eller olastat fordon som är avsett för transport av passagerare eller gods. Vid vissa internationella vägtransporter skall dock AETR tillämpas i enlighet med vad som nämnts ovan.

Förordningen gäller inte fordon eller fordonskombinationer avsedda för godstransporter om fordonets maximivikt är högst 3,5 ton. Inte heller fordon som är avsedda för transport av högst åtta passagerare omfattas av regleringen. Undantag har vidare gjorts för vissa särskilda fordon, främst fordon som används för allmännyttiga uppgifter (artikel 4). Varje medlemsstat har dessutom möjlighet att inom sitt territorium medge undantag för ytterligare fordonskategorier (artikel 13).

Den dagliga körtiden, räknat mellan två perioder av föreskriven dygnsvila eller en period av dygnsvila och en av veckovila, får som huvudregel uppgå till högst nio timmar. Den får dock två gånger under samma vecka förlängas till tio timmar. Som huvudregel gäller också att föraren efter sex dagars körning skall åtnjuta veckovila. Vid andra internationella persontransporter än linjetrafik är det tillåtet med tolv kördagar. För en tvåveckorsperiod får den totala körtiden inte överstiga 90 timmar (artikel 6).

Efter fyra och en halv timmars körning skall föraren ta en minst 45 minuter lång rast, om han inte påbörjar en viloperiod. Det är möjligt att dela upp denna rast i flera raster om minst 15 minuter. Under rasterna får föraren inte utföra något annat arbete (artikel 7).

Under varje tjugofyrtimmarsperiod skall föraren ha en dygnsvila om minst elva timmar i följd. Denna viloperiod får dock minskas till nio timmar högst tre gånger per vecka, under förutsättning att föraren kompenseras med motsvarande vilotid senast före utgången av påföljande vecka. Om denna möjlighet till minskning av vilotiden inte utnyttjas får dygnsvilan delas upp i två eller tre perioder, varav en skall vara minst åtta timmar. Den sammanlagda dygnsvilan skall i sådant fall uppgå till tolv timmar (artikel 8.1).

Dygnsvilan skall vid ett tillfälle varje vecka ökas till en veckovila om sammanlagt 45 timmar i följd. Veckovilan får dock reduceras till 36 timmar, om vilan tas på fordonets eller förarens hemort eller till 24 timmar, om vilan åtnjuts på någon annan ort. Varje minskning skall kompenseras av en motsvarande viloperiod uttagen i ett samman-

hang före utgången av den tredje vecka som infaller efter den vecka då vilan reducerades (artikel 8.3).

Den förare som bryter mot reglerna om körtid, raster, dygnsvila och veckovila döms till penningböter (27 § förordningen om kör- och vilotider samt färdskrivare vid vägtransporter).

3 Kollektivavtal

3.1 Allmänt om kollektivavtal

Kollektivavtalet definieras i 23 § MBL som ett "skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare". Ett grundläggande krav för att kollektivavtal skall komma till stånd är — liksom avtal i allmänhet — att parterna har avtalsavsikt. Av definitionen i 23 § framgår att det därutöver krävs att ytterligare tre villkor är uppfyllda. För det första kan endast vissa parter ingå kollektivavtal. På arbetsgivarsidan kan kollektivavtal ingås av enskilda arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer medan arbetstagersidan måste företrädas av en förening av arbetstagare. För att vara giltigt som kollektivavtal fordras därutöver att avtalet kommit till skriftligt uttryck. Kollektivavtalet är således formkrävande. Slutligen krävs att avtalet avser anställningsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

I likhet med ett vanligt avtal binder kollektivavtalet avtalsparterna. Kollektivavtalet har emellertid vissa speciella rättsverkningar. Inom sitt tillämpningsområde är avtalet sålunda bindande även för medlem i den avtalsslutande organisationen, och detta oavsett om denne inträtt i föreningen före eller efter avtalets tillkomst. Medlem kan inte heller frigöra sig från bundenhet genom att utträda ur organisationen (26 § MBL).

Kollektivavtalen kan ha olika inriktning och syfte. Vanligt är att de syftar till en generell reglering av löne- och anställningsvillkoren för ett obestämt antal arbetstagare. Avtalen kan dock avse en enda befattning eller en enskild arbetstagare. Förutom bestämmelser som hänför sig till förhållandet mellan arbetsgivaren och de enskilda arbetstagarna, kan avtalen också innehålla bestämmelser som endast avser förhållandet mellan arbetsgivarorganisationen eller arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Ett exempel på detta är regler om förhandlingsordning, dvs. bestämmelser om hur förhandlingarna skall föras.

Kollektivavtalet är inget anställningsavtal. De regler i ett kollektivavtal som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och de hos honom anställda arbetstagarna har emellertid en s.k. normativ verkan. Det

innebär att de bestämmer innehållet i de enskilda anställningsavtalen. Enligt 27 § MBL kan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal sålunda inte med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet. Att kollektivavtalets normativa regler övergår till det enskilda anställningsavtalet och därmed återfinns såväl i detta som i kollektivavtalet brukar benämnas den "dubbla konstruktionen". De regler i kollektivavtalet som bara rör förhållandet mellan arbetsgivarorganisationen/arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen stannar på organisationsnivå och påverkar inte anställningsvillkoren. Beträffande dessa regler brukar man tala om obligatoriska regler.

Som nämnts ovan föreskrivs i 26 § MBL att ett kollektivavtal binder medlem i den organisationen som har slutit avtalet. Däremot säger bestämmelsen inte att kollektivavtalet skall vara tillämpligt också på oorganiserade arbetstagare. Det är emellertid en sedvänja på den svenska arbetsmarknaden att en arbetsgivare skall tillämpa ett kollektivavtal som han är bunden av på alla sina anställda, oavsett deras fackliga organisationstillhörighet. Om arbetsgivaren inte har slutit ett enskilt anställningsavtal med den oorganiserade arbetstagar, som uttryckligen avviker från kollektivavtalet, kommer dess regler att inflyta även i den oorganiserades anställningsavtal. I de arbetsrättsliga lagar som är dispositiva genom kollektivavtal, t.ex. arbetstidslagen och sjöarbetstidslagen, brukar det också finnas en bestämmelse som uttryckligen medger att arbetsgivaren kan tillämpa kollektivavtalet på den oorganiserade arbetstagar.

3.2 Kollektivavtals efterverkan

Med att ett kollektivavtal har efterverkan menas att dess regler lever vidare i de enskilda anställningsavtalen sedan kollektivavtalet har upphört att gälla. Anställningsavtalet fortsätter således att hämta sitt innehåll beträffande lön och andra anställningsvillkor från det "gamla" kollektivavtalet under ett kollektivavtalslöst tillstånd. Att kollektivavtalen har denna verkan kan ses som en följd av den dubbla konstruktionen.

Att kollektivavtalets bestämmelser om löne- och andra anställningsvillkor i stor utsträckning har efterverkan är ostridigt i doktrin och praxis. Beträffande efterverkan av de avtalsbestämmelser som innebär att parterna gör avsteg från en lagregel som inte är dispositiv för parterna i anställningsavtalet men som kan frångås på central nivå råder dock viss tveksamhet. Exempel på sådana lagregler är bestämmelserna i arbetstidslagen och sjöarbetstidslagen om möjlighet att göra avsteg från respektive lags bestämmelser om ordinarie arbetstid.

Denna möjlighet att sluta avtal om avsteg är på arbetstagersidan begränsad till central arbetstagarorganisation.

Om kollektivavtalsparterna har utnyttjat sin rätt att göra avsteg från t.ex. arbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid, uppkommer således frågan vad som skall gälla när kollektivavtalet har upphört att gälla. Skall lagens bestämmelser gälla eller har kollektivavtalet efterverkan?

Varken i MBL eller någon annan lag finns det något svar på hur man skall se på dessa fall. I förarbetena (prop. 1974:148 s. 93) till lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning uttalade departementschefen emellertid att sådana kollektivavtalsbestämmelser borde få leva vidare under tillfälligt avtalslöst tillstånd om parterna var överens om det. Detta skulle dock gälla bara om förhållandena inte pekade i någon annan riktning, t.ex. att någondera parten hade sagt upp kollektivavtalet för att lagens regler skulle gälla. Samtidigt förklarade departementschefen att frågan om kollektivavtalens fortsatta tillämpning under tillfälligt avtalslöst tillstånd borde kunna överlämnas åt rättsstillämpningen. Vidare uttalades i förarbetena (prop. 1978/79:175 s. 137) till den numera upphävda lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet att en arbetsgivare bör ha möjlighet att även vid tillfälligt avtalslöst tillstånd åberopa den lösning som har valts i ett kollektivavtal som efter uppsägning har löpt ut, i den mån det verkligen är fråga om ett tillfälligt sådant förhållande och avtalet inte har sagts upp i syfte att något annat skall gälla.

Arbetsdomstolen har i ett fall (AD 1979 nr 137) haft att bedöma om regleringen i ett avtal om längre ordinarie arbetstid per vecka än arbetstidslagens kunde tillämpas även under ett tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte fanns något svar på frågan i lagtexten och att inte heller förarbetena till lagen gav någon vägledning. Under åberopande av praktiska överväganden kom domstolen dock fram till att avtalets regler om arbetstid hade efterverkan. Arbetsdomstolen underströk särskilt att den intagit denna ståndpunkt mot bakgrund av att det var fråga om ett tillfälligt avtalslöst tillstånd och tillade.

Denna förutsättning föreligger bland annat om båda parter är inställda på att få till stånd ett nytt kollektivavtal. Bedömningen kan bli en annan om ena parten har deklarerat att han inte vill förlänga avtalet. Det är dock inte säkert att en sådan ensidig deklaration från ena partens sida alltid medför att tillfälligt avtalslöst tillstånd inte kan anses föreligga.

För att kunna avgöra om ett kollektivavtal av nu aktuellt slag har efterverkan synes det således vara av avgörande betydelse om det avtalslösa tillståndet är tillfälligt eller ej. Var gränsen går mellan dessa två typer av kollektivavtalslösa tillstånd synes emellertid inte helt klart.

Tilläggs kan att i AD 1979 nr 137 hade kollektivavtalet inte sagts upp för omreglering av arbetstidsförläggningen utan på grund av strandade löneförhandlingar. Hade avtalet sagts upp för att få till stånd en ändring av just arbetstiden är det möjligt att Arbetsdomstolen hade intagit en annan ståndpunkt. Jämför uttalanden till förmån för denna uppfattning av Joachim Nelhans i Rättsläget på den svenska arbetsmarknaden under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd, Lag & Avtals skriftserie 2, 1986 s. 20 ff; se i samma riktning även Tore Sigeman i Folke Schmidt m.fl., Löntagarrätt, reviderad upplaga 1994, s 126 ff och Reinhold Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt, s. 108 f.

3.3 Kollektivavtal på sjöarbetsmarknaden

Som tidigare nämnts är sjöarbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid dispositiva på så sätt att de kan frångås genom kollektivavtal (13 §). Denna möjlighet till avsteg från lagens bestämmelser har sjöarbetsmarknadens parter utnyttjat i stor utsträckning. De har även träffat kollektivavtal som med stöd av 2 § tredje stycket sjöarbetstidslagen helt undantar arbetstagaren från lagens tillämpning. I praktiken har detta medfört att arbetstiden för i stort sett alla ombordanställda på svenska fartyg inte regleras genom sjöarbetstidslagen utan genom kollektivavtal, låt vara att dessa inte alltid i någon större utsträckning avviker från vad som gäller enligt lagen.

Mellan Sveriges Redareförening och respektive arbetstagarorganisation (Sveriges Fartygsbefälsförening, Svenska Maskinbefälsförbundet och Svenska Sjöfolksförbundet) har sålunda slutits s.k. storsjöavtal för de olika besättningskategorierna. Dessa avtal innehåller enhetliga regler för en större grupp av arbetstagare. Därutöver finns det ett antal avtal, bland annat s.k. ramavtal, vilka också slutits mellan Sveriges Redareförening och de olika arbetstagarorganisationerna men som innehåller bestämmelser som avviker från storsjöavtalen. Vidare finns det s.k. specialavtal som har slutits mellan någon av de ombordanställdas organisationer och enskilda arbetsgivare.

Avtalen gäller i regel minst ett år. För vissa avtal gäller att sägs de inte upp viss tid före årskiftet gäller de ytterligare ett år. Om begäran om förhandling framställts före denna tidpunkt gäller en del avtal även efter årskiftet men då med en kortare ömsesidig uppsägningstid medan

andra avtal upphör att gälla. Giltighetstider och uppsägningsklausuler i de olika avtalen är ofta samordnade. Nedan redogörs översiktligt för bestämmelserna om arbetstid m.m. i några av de förekommande avtalen.

3.3.1 Storsjöavtalen

Storsjöavtalet för befälhavare innehåller inte några regler om arbetstid.

Avtalen för styrmän och maskinbefäl

Avtalet för maskinbefäl innehåller inte några regler om arbetstid för maskinchef som är undantagen från sjöarbetstidslagen. I övrigt gäller följande.

För dagman är den ordinarie veckoarbetstiden 45 timmar per helgfri arbetsvecka omfattande perioden måndag—lördag. Den ordinarie arbetstiden per dygn är 8 timmar under helgfria dygn måndag—lördag. Arbetstiden skall förläggas mellan kl. 6.00 och 18.00. Helgfria lördagar samt vissa helgaftnar är den ordinarie arbetstiden 5 timmar, som skall förläggas mellan kl. 6.00 och 13.00.

Även vaktindelade styrmän och maskinbefäl har en ordinarie veckoarbetstid om 45 timmar per helgfri arbetsvecka, omfattande perioden måndag—lördag. Härutöver får dock för sjövaktstjänst tas ut ytterligare ordinarie arbetstid med högst 3 timmar på lördag och högst 8 timmar på sön- och helgdag, om dessa dygn är sjödygn eller ankomst- eller avgångsdygn. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn. Arbetstiden skall förläggas mellan kl. 0.00 och 24.00. I hamn gäller samma arbetstidsbestämmelser som för dagmän. I storsjöavtalet för styrmän finns också bestämmelser angående arbetstiden på fartyg vars bruttodräktighet understiger 500 registerton. Dessa bestämmelser överensstämmer med vad som gäller enligt 6 § sjöarbetstidslagen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att den ordinarie veckoarbets-tiden för dagmän enligt avtalen överstiger vad som medges enligt sjöarbetstidslagen med 5 timmar (45 timmar mot 40) medan den ordinarie veckoarbetstiden för vaktindelade sjömän överensstämmer med vad som gäller enligt lagen (56 timmar respektive 112 timmar under en tvåveckorsperiod för tvåvaktsindelade på fartyg vars bruttodräktighet understiger 500).

Avtalet för dücks-, maskin- och intendenturpersonal

Den ordinarie arbetstiden per arbetsvecka (måndag—söndag) utgör för dagmän 45 timmar samt för vaktpersonal och intendenturpersonal 56 timmar.

Den dagliga arbetstiden för dagmän är 8 timmar per helgfritt dygn måndag—fredag att förläggas mellan kl. 6.00 och 18.00 och 5 timmar per helgfri lördag att förläggas mellan kl. 6.00 och 13.00. För vaktpersonal gäller som huvudregel att arbetstiden är 8 timmar per dygn måndag—söndag att förläggas mellan kl. 0.00 och 24.00. Den ordinarie arbetstiden för intendenturpersonal utgör 8 timmar per dygn att förläggas till sjöss mellan kl. 6.00 och 19.00 och i hamn mellan kl. 6.00 och 19.00. På fartyg vars bruttodräktighet understiger 500 registerton och som går i närfart får den sammanlagda ordinarie arbetstiden utgöra högst 24 timmar för två dygn i följd och 112 timmar under en fast period av två arbetsveckor.

Sammanfattningsvis kan även beträffande detta avtal konstateras att den ordinarie veckoarbetstiden för dagmän överstiger vad som föreskrivs i sjöarbetstidslagen med 5 timmar, medan den ordinarie veckoarbetstiden för vaktindelade sjömän och intendenturpersonal i allt väsentligt överensstämmer med lagen.

3.3.2 Andra centrala avtal

Mellan Sveriges Redareförening och Sveriges Fartygsbefälsförening finns ett särskilt avtal om utökad ordinarie arbetstid för styrmän, som tjänstgör på fartyg som har anslutits till avtalet. Avtalsbestämmelserna ersätter storsjöavtalets regler för arbetstid och ledighets intjänande. Genom avtalet är det möjligt att ha tvåvaktssystem. Den ordinarie veckoarbetstiden är enligt avtalet 12 timmar per dygn och 84 timmar per vecka. Som kompensation för ordinarie arbetstid överstigande 36 timmar per vecka skall ledighet utgå med en timme för varje arbetad ordinarie timme. Överstiger veckoarbetstiden 72 timmar utgår dock ledighet med 1,2 timmar för varje sådan arbetad ordinarie timme.

Sveriges Redareförening och Sveriges Fartygsbefälsförening har vidare för färjetrafiken träffat ett ramavtal angående löner och allmänna anställningsvillkor för styrmän, som tjänstgör på fartyg som har passagerarfartygscertifikat. Enligt avtalet gäller som huvudregel att den ordinarie arbetstiden utgör 36 timmar per kalendervecka eller multiplar därav, dock högst 13 timmar per tjänstgöringsdygn. För arbete utöver den ordinarie arbetstiden erhålls övertidsersättning antingen i kontanter eller i form av ledighet. Om kompensationen tas

ut i ledighet utgår den med 1,2 timmar för varje arbetad timme på vardagar och med 2 timmar för varje arbetad timme på sön- och helgdagar. Detsamma gäller för maskinbefälen enligt bilaga till deras storsjöavtal.

Även Sveriges Redareförening och Svenska Sjöfolksförbundet har slutit ett ramavtal för färjetrafiken. Enligt det avtalet gäller för fartyg i trafik (fartyg som är syselsatt enligt upprättad turlista) att den ordinarie arbetstiden i princip utgör 37 timmar per vecka och att ordinarie arbetstid per tjänstgöringsdygn inte får överstiga 13 timmar.

3.3.3 Specialavtal

Mellan Sveriges Fartygsbefälsförening och enskilda rederier har slutits s.k. enhetslöneavtal för styrmän. Enligt dessa avtal, som innehåller bestämmelser som ersätter motsvarande bestämmelser i storsjöavtalet, undantas styrmän som tjänstgör på berörda fartyg helt från sjöarbetstidslagen. Beträffande arbetstiden föreskrivs i avtalen i stället att styrman får åläggas högst 16 timmars skeppstjänst under 24 timmar i följd. Vidare anges att styrman under 24 timmar i följd skall beredas tillfälle att vila under en sammanhängande tid av tillräcklig längd. Skeppstjänst som avses i 11 § tredje stycket a—c sjöarbetstidslagen får dock utan hinder av vad i övrigt gäller åläggas styrman. Enligt avtalet intjänar styrman för varje tjänstgöringsdag ombord 0,78 dagars ledighet. Härutöver intjänas också semester.

Även Svenska Maskinbefälsförbundet har träffat ett specialavtal som innebär att maskinbefäl helt undantas från sjöarbetstidslagen och som innehåller motsvarande regler om arbetstid som finns i nyssnämnda avtal för styrmän. Därutöver föreskrivs i maskinbefälsavtalet bl.a. att den ordinarie arbetstiden utgör 49 timmar per vecka att förläggas med högst 12 timmar per dygn måndag—söndag mellan kl. 0.00 och 24.00. I avtalet ingår också fullgörande av s.k. jourtjänst. All arbetad tid över 12 timmar på ett dygn och all arbetad tid utöver de ordinarie 49 timmarna per vecka ersätts kontant med ett belopp per timme motsvarande 1/100 av den gällande tarifflönen. Enligt avtalet erhåller maskinbefälet vidare en dags ledighet för varje tjänstgöringsdag ombord inklusive semester.

Mellan Svenska Sjöfolksförbundet och enskilda rederier har slutits de s.k. Thuleland- och Europaavtalen. Samma typ av avtal har träffats även av befälsorganisationerna. Enligt Thulelandavtalet utgör den ordinarie arbetstiden högst 12 timmar per dygn och högst 120 timmar under en period av två kalenderveckor att förläggas måndag—söndag mellan kl. 0.00 och 24.00. Den ordinarie arbetstiden får aldrig

understiga 52 timmar under en kalendervecka. För intendenturpersonal skall arbetstiden dock förläggas med 60 timmar per vecka. Enligt avtalet bör arbetstagaren beredas en sammanhängande vila om minst 8 timmar per dygn. Avtalet innehåller också regler om intjänande av vederlag. Dessa regler, tillsammans med den semester som den enskilde sjömannen är berättigad till, ger en ledighet som motsvarar det s.k. 1:1 systemet, vilket innebär att för varje tjänstgöringsdag ombord intjänar sjömannen en dags ledighet.

Enligt Europaavtalet utgör den ordinarie arbetstiden för all personal 61 timmar per vecka att förläggas med högst 12 timmar per dygn måndag—söndag mellan kl. 0.00 och 24.00. Arbetstagaren skall beredas en sammanhängande vila om minst 8 timmar per dygn. Även enligt detta avtal gäller att arbetstagaren för varje dags tjänstgöring ombord intjänar en dags betald ledighet om semestern inkluderas.

3.3.4 Avtal för de mindre passagerarfartygen

I det föregående har redogjorts för kollektivavtal vari bl.a. Sveriges Redareförening är part. För rederier som tillhör Sveriges Redareförening för mindre passagerarfartyg (SWEREF) sluts kollektivavtal endast mellan det enskilda rederiet och arbetstagarorganisationerna. SWEREF sluter inga kollektivavtal. Se vidare om SWEREF i avsnitt 8.4.

4 Utländska sjöarbetstidsregler

4.1 Danmark

4.1.1 Sømandsloven

I Danmark finns ingen sjöarbetstidslag. Däremot föreskrivs i den danska sjömanslagen (57 § sømandsloven av den 6 januari 1989) att en sjöman skall ha tillräcklig tid för vila och sömn. Enligt bestämmelsen skall under varje dygn viloperioden vara minst tio timmar, som får delas upp på högst två perioder. Tiden mellan två på varandra följande viloperioder får inte överstiga 14 timmar. Om befälhavaren anser det säkerhetsmässigt försvarligt, kan bestämmelsen dock frångås vid ankomst till eller avgång från hamn. I paragrafen sägs vidare bl.a. att arbete som kan uppskjutas inte får utföras på söndag eller helgdag.

I övrigt regleras arbetstiden på danska fartyg uteslutande genom kollektivavtal. Den ordinarie arbetstiden till sjöss är enligt avtalen normalt 8 timmar per dag under måndag—tisdag och 7 timmar per dag under onsdag—fredag, dvs. en ordinarie veckoarbetstid på 37 timmar. Arbetstid därutöver ersätts såsom övertid antingen i form av pengar eller i form av fritid.

4.1.2 Lov om Dansk Internationalt Skibsregister

I Danmark infördes år 1988 lov om Dansk Internationalt Skibsregister (DIS). I DIS får registreras danska fartyg med en bruttodräktighet av 20 eller mer. Även fartyg med utländsk ägare kan föras in i registret under vissa förutsättningar. För det första skall ett danskt rättssubjekt som bedriver rederiverksamhet ha ett betydande inflytande i det utländska bolaget. Vidare krävs att det utländska bolaget har en representant i Danmark, som bl.a. kan företräda bolaget gentemot registreringsmyndigheterna och som är ansvarig för de åligganden rederiet har enligt DIS.

Fartyg som har tagits upp i registret får föra dansk flagg och underställs dansk rätt. Fartyg som är införda i registret får inte gå i dansk kustfart. De får inte heller gå i fart som övervägande äger rum

mellan danska hamnar och hamnar i ett särskilt angivet område i Östersjön, Nordsjön och Engelska kanalen.

En dansk fackförening får träffa kollektivavtal bara för personer som anses bosatta i Danmark eller som på grund av internationella förpliktelser skall likställas med danska medborgare. Kollektivavtal som sluts av en utländsk facklig organisation kan omfatta bara medlemmar i den organisationen eller personer som är medborgare i det land där organisationen hör hemma, såvitt de inte är medlemmar i en annan organisation som slutit ett kollektivavtal som gäller på fartyget.

Kollektivavtal om löne- och anställningsförhållanden för anställda på DIS-fartyg skall uttryckligen ange att de gäller bara för sådan anställning. Detta medför att tidigare ingångna kollektivavtal mellan danska rederier och fackföreningar inte längre blir gällande för fartyg som flyttas över till DIS.

ILO:s styrelses utskott för föreningsfrihet har behandlat anmälningar mot Danmark på grund av bestämmelserna i DIS om kollektivavtal. Utskottet fann att DIS-systemet genom att upphäva redan slutna kollektivavtal inte överensstämde med andan i ILO-konventionerna nr 87 och 98 om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten respektive om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. Se om dessa konventioner i avsnitten 6.1.2 och 6.1.3.

4.2 Finland

4.2.1 Sjöarbetstidslagen

Den finska sjöarbetstidslagen av den 9 april 1976 tillämpas i fråga om finskt fartyg i utrikesfart och då fartyg i utrikes fart gör resor mellan hamnar i Finland samt på fiskefartyg, om fartyget går i trafik utanför Östersjön.

Från lagen görs undantag för bl.a. befälhavare med minst två underlydande samt maskinchef och främste styrman, om de inte är vaktindelade. Om det föreligger särskilda skäl kan Arbetsministeriet, efter att ha hört sjöfartens arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, också i enskilda fall bevilja undantag från tillämpningen av lagen. Någon motsvarande möjlighet för sjöarbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal göra undantag från lagens tillämplighet ges inte.

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar om dygnet och högst 40 timmar i veckan. Från bestämmelserna om ordinarie arbetstid kan

avvikelse göras genom kollektivavtal. Den ordinarie veckoarbetstiden får dock inte i genomsnitt överstiga 40 timmar.

På fartyg vars bruttodräktighet understiger 500 registerton är det möjligt att tillämpa tvåvaktssystem. Det är också möjligt att genom kollektivavtal komma överens om tvåvaktssystem på fartyg med en bruttodräktighet mellan 500 och 1 600 registerton.

Utöver den ordinarie arbetstiden per dygn får övertidsarbete åläggas med högst 16 timmar i veckan. Dygnsarbetstiden får likväl inte överstiga 16 timmar och regelbundet dagligt övertidsarbete skall undvikas. Från övertidsbegränsningen görs samma typ av undantag som föreskrivs i 11 § tredje stycket i den svenska sjöarbetstidslagen.

Arbetstagare skall ha minst 6 timmars sammanhängande vila om dygnet. Är arbetstagaren under 18 år skall vilan vara minst 8 timmar.

4.2.2 Lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart

Lagen om arbetstiden på fartyg i inrikesfart av den 26 mars 1982 reglerar arbete på finskt fartyg i inrikesfart och då sådant fartyg tillfälligt är utanför detta vattenområde.

Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar om dygnet och 40 timmar i veckan. All arbetstid därutöver är övertid. Arbetstagare är skyldig att högst 16 timmar per vecka utföra övertidsarbete utöver den ordinarie arbetstiden per dygn. Arbetstiden per dygn är dock begränsad till 14 timmar. Det är också möjligt att tillämpa tvåvaktssystem. Har arbetet delats in i två vakter är arbetstagaren skyldig att utföra övertidsarbete högst 28 timmar i veckan och efter samtycke ytterligare 7 timmar. Utöver detta övertidsarbete kan arbetstagare åläggas viss ytterligare övertid, bl.a. i nödsituationer.

Arbetstagare skall ha minst 8 timmar sammanhängande vila per dygn. För arbetstagare som har fyllt 18 år kan vilotiden dock förkortas med 2 timmar, om arbetet är indelat i vakter.

4.3 Norge

4.3.1 Lov om arbeidstiden på skip

De norska sjöarbetstidsbestämmelserna återfinns i lov om arbeidstiden på skip av den 3 juni 1977. Lagens tillämplighet överensstämmer med vad som enligt den svenska sjöarbetstidslagen utgör skeppstjänst. Till skillnad mot den svenska lagen omfattar den norska emellertid också

s.k. seglande delägare. I lagen föreskrivs nämligen att om ett fartyg drivs av flera tillsammans för egen räkning och någon av dessa utför arbete ombord, räknas också denne som anställd på fartyget.

Från lagens tillämplighet görs i likhet med de svenska bestämmelserna ett antal undantag. Bland annat undantas arbete som utförs av dels befälhavare, om utom denne minst tre personer är anställda på fartyget, dels förste styrman som tjänstgör på fartyg med mer än tre styrmän, dels maskinchef som tjänstgör på fartyg som har mer än en maskinist. Ytterligare undantag, utöver de i lagen angivna, kan medges av Utenriksdepartementet (efter bemyndigande i praktiken Sjöfartsdirektoratet) om det föreligger särskilda skäl. Någon motsvarande möjlighet för sjöarbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal göra undantag från lagens tillämplighet finns inte.

Lagen föreskriver en ordinarie arbetstid om 8 timmar per dygn för alla kategorier av sjömän och utgår från en arbetsvecka om 38 timmar för dem som har att arbeta nattetid (21.00—6.00) eller alla dagar i veckan och 40 timmar för övriga.

För ordinarie arbetstid som överstiger nämnda 38 respektive 40 timmar upp till 48 timmar, och som arbetats in på vardagar, utgår vederlag i form av motsvarande antal fria timmar i hamn. Ordinarie arbetstid på söndagar och helgdagar gottgörs med fritid i hamn på sätt som avtalas mellan redarnas och sjömännens organisationer. Har fartyget legat i hamn hela veckan gottgörs med övertidsersättning ordinarie arbetstid över 40 timmar, som inarbetats på veckans vardagar. Det är dock möjligt att genom kollektivavtal komma överens om att vederlag skall utgå på annat sätt än som lagen föreskriver.

Varje medlem av besättningen är skyldig att utan särskild ersättning utföra s.k. extraarbete på grund av säkerhetstjänst. Därmed avses arbete som är ovillkorligen nödvändigt för att avvärja fara för liv, arbete för att lämna hjälp till andra fartyg eller människor, räddnings- och brandövningar som företas enligt föreskrift samt medverkan vid tullförrättningar och karantäns- och andra hälsovårdsformaliteter. Dessutom kan styrmän åläggas att vid vaktavlösning såsom säkerhetstjänst bestämma fartygets position.

Utöver arbete under den ordinarie arbetstiden och extraarbete på grund av säkerhetstjänst, kan varje sjöman åläggas att utföra arbete på övertid. Övertidsarbete får inte åläggas med mer än 14 timmar i veckan och får inte heller medföra att sjömannens totala arbetstid överstiger 12 timmar under ett dygn. Genom kollektivavtal kan dock det tillåtna antalet övertidstimmar per vecka utökas till 20 och det totala dagliga arbetstidsuttaget utökas till 14 timmar. Från övertidsbegränsningen görs undantag för vakttjänst i hamn, åtgärd som påkallas av myndighet i hamn, arbete på grund av att någon i besättningen

blivit sjuk eller skadad eller att besättningen blivit minskad under resan, arbete på grund av ändring av vaktindelning med hänsyn till fartygets säkerhet, oundgängligen nödvändigt arbete för att avvärja skada på fartyg, människor eller last samt annat oundgängligen nödvändigt arbete som inte kan uppskjutas.

Som huvudregel gäller att ersättning för övertidsarbete skall ges i pengar. Det är dock möjligt att genom avtal mellan redarnas och sjömännens organisationer komma överens om att ersättningen skall utgå i form av fritid i hamn.

Sjöman under 17 år får inte arbeta mellan kl. 20.00 och kl. 8.00 i större utsträckning än att han får minst 9 timmars fritid inom denna tidsrymd. Regeln gäller dock inte för vissa slags arbeten, främst säkerhetstjänst.

Lagen föreskriver som sagt en ordinarie arbetstid på 8 timmar. Utenriksdepartementet (Sjöfartsdirektoratet) kan dock medge att denna regel frångås på fartyg i inrikes linjefart med skiftsystem som godkänts av departementet (Sjöfartsdirektoratet) och på andra fartyg under 300 bruttoregister-ton. Den ordinarie arbetstiden får dock likväl inte överstiga 56 timmar i veckan i genomsnitt under en period om högst tolv veckor. Innan dispens ges skall yttrande inhämtas från ett sakkunnigt råd, som består av representanter för berörda organisationer.

Det finns möjlighet att medge avvikelser från lagen även i andra fall. I fråga om mindre fartyg (under 4 000 bruttoregister-ton enligt uppgift från Sjöfartsdirektoratet) kan Utenriksdepartementet (Sjöfartsdirektoratet) sålunda tillåta avvikelser från lagens arbetstidsbestämmelser när förhållandena på ett enskilt fartyg eller en grupp av fartyg är sådana att det kan anses rimligt och nödvändigt. Departementet (Sjöfartsdirektoratet) kan också för större fartyg medge undantag från lagens arbetstidsbestämmelser såsom ett led i en försöksverksamhet och i andra särskilda situationer. Även i nu nämnda fall skall yttrande inhämtas från det sakkunniga rådet innan någon avvikelse medges.

Det är inte någon absolut förutsättning för avsteg från lagens arbetstidsbestämmelser att det föreligger ett kollektivavtal (tariffavtale) som medger det högre arbetstidsuttaget. Sjöfartsdirektoratets tillämpning av dispensbestämmelserna bygger dock på en förutsättning om frivillighet och att redaren är bunden av kollektivavtal. För att dispens från lagen skall kunna medges i de fall redaren inte är bunden av kollektivavtal krävs därför att redaren förklarar att gängse kollektivavtal på området skall följas. Sjöfartsdirektoratet vill härigenom uppnå att anställda på fartyg som inte omfattas av kollektivavtal tillförsäkras samma villkor som sjöfolk i övrigt.

I praktiken har dispensreglernas tillämpning medfört att det för alla norska fartyg under 2000 bruttoregister-ton getts dispens från lagens arbetsbetsregler. Dispens som innebär att tvåvaktssystem kan tillämpas har getts också för fartyg över 2 000 bruttoregister-ton. Dispenserna baseras, såsom framgått ovan, på avtal mellan sjöarbetsmarknadens parter.

Lagens bestämmelser kan frångås till skada för den anställda endast om avvikelser har gjorts i ett kollektivavtal och avvikelser har godkänts av Utenriksdepartementet (Sjøfartsdirektoratet).

Sammanfattningsvis kan sägas att det norska dispenssystemet skiljer sig från det svenska på så sätt att lagstiftningen enligt huvudregeln inte är dispositiv. Arbetsmarknadens parter kan således i allmänhet inte direkt avtala om avsteg från gällande regler. I stället krävs myndighetsbeslut om dispens. För att sådan skall ges krävs emellertid i praktiken att parterna är överens genom kollektivavtal.

4.3.2 Lov om norsk internasjonal skipsregister

I Norge infördes år 1987 lov om norsk internasjonal skipsregister (NIS). I registret får registreras vissa typer av fartyg som har norsk eller utländsk ägare. En utländsk ägare skall dock ha en representant i Norge och fartygets drift skall handhas av ett norskt rederi. Norsk rätt gäller för fartyg i registret, men undantag kan göras. I förarbetena till lagen sägs att samma regler som gäller för övriga norska fartyg skall gälla också för NIS-fartyg beträffande t.ex. sjösäkerhet och bemanning. Fartyg som är registrerade i NIS får inte gå i norsk kustfart eller i passagerartrafik mellan norsk och utländsk hamn.

För löne- och anställningsvillkor på NIS-fartyg gäller att kollektivavtal som omfattar dessa fartyg uttryckligen måste ange att de avser arbete på sådant fartyg. Ett kollektivavtal utan den uppgiften gäller inte för tjänstgöring på ett NIS-fartyg. Kollektivavtal kan ingås med norska eller utländska fackföreningar. I kollektivavtalen skall dock anges att avtalen är underkastade norsk rätt och norska domstolar. Det är emellertid möjligt att avtala att tvister skall prövas av domstol i ett annat land. En särskild regel finns också om individuella anställningsavtal.

Bestämmelserna i lov om arbeidstiden på skip som rör ordinarie arbetstid, övertid och dispensmöjligheter gäller inte för NIS-fartyg. Beträffande arbete ombord på NIS-fartyg föreskrivs i stället att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 8 timmar per dygn och 40 timmar i veckan. Övertid får inte åläggas så att den samlade arbetstiden överstiger 14 timmar. Från övertidsbegränsningen görs samma

undantag som i regeln om övertid i lov om arbeidstiden på skip. Den genomsnittliga veckoarbetstiden, beräknad på en period om högst ett år får inte överstiga 56 timmar. Arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden skall ersättas enligt vad som parterna kommer överens om i avtal. Lagens bestämmelser om arbetstid kan frångås genom kollektivavtal om avvikelserna godkänns av Utenriksdepartementet.

I förarbetena har uttryckligen sagts att ändamålet med NIS är att se till att konkurrenskraftiga villkor gäller för fartyg i registret. Fartyg i NIS kan därmed ha utländska sjömän ombord som har andra lönevillkor än norska.

4.4 Europas sjöfartsnationer

I bilaga 6 finns tabeller som innehåller uppgifter om arbetstiden till sjöss i de sjöfartsnationer som är parter i avtalet om det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, det s.k. EES-avtalet. Uppgifterna har hämtats från en undersökning som gjordes år 1993 av partsorganisationerna The European Community Shipowners' Associations (ECSA) och The Committee of Transport Workers' Unions in the European Community (CTWUEC)¹. Undersökningen baseras på information från både arbetsgivarna och arbetstagarna och rör såväl den nationella lagstiftningen som regler i kollektivavtal. Uppgifterna i tabellerna avser arbetstiden på fartyg som kan anses gå i oceanfart. Undantagna är färjor och underhållsfartyg.

Undersökningen visar att det i åtta länder finns författningsbestämmelser om den dagliga ordinarie arbetstiden. I alla dessa fall föreskriver de nationella reglerna 8 timmars ordinarie arbetstid. Kollektivavtal om dygnsarbetstiden finns däremot i samtliga länder. Arbetstiden enligt avtalen varierar från 7 till 12 timmar.

Också beträffande den ordinarie veckoarbetstiden finns det författningsbestämmelser i åsyftade åtta länder men kollektivavtal i samtliga. Författningsbestämmelserna varierar mellan 38 och 56 timmar, medan avtalen innehåller regler som varierar mellan 35,5 och 84 timmar.

Vad beträffar den maximala arbetstiden per dygn, vecka och månad (dvs. ordinarie arbetstid plus övertid) finns det författningsbestämmelser om dygnsarbetstiden i sju länder men bestämmelser om vecko- och

¹ The Organization of Working Time in the EEA Maritime Sector, Joint Report on a study conducted under the auspices of the Joint Committee on Maritime Transport (Interim Document, 29 september 1993).

månadsarbetstiden endast i fyra respektive två länder. Den maximala dygnsarbetstiden varierar mellan 10 och 16 timmar. I åtta länder finns det kollektivavtal om maximal dygnsarbetstid. Bestämmelserna i avtalen varierar från 11 till 16 timmar. Kollektivavtal om den maximala vecko- och månadsarbetstiden finns i sex länder.

Sammanfattningsvis kan konstateras att kollektivavtal om arbetstiden till sjöss är vanligt förekommande i samtliga redovisade sjöfartsnationer. Jag har också tagit del av författningstexten i vissa länder. I det sammanhanget kan det noteras, att det i den franska sjöarbetstidslagen (art. 25 Code du travail maritime) finns en bestämmelse som säger, att om ett kollektivavtal har sagts upp eller inte förnyats gäller de författningsbestämmelser från vilka det genom avtalet hade gjorts undantag (jfr avsnitt 3.2 om kollektivavtals efterverkan).

5 EG/EU:s behandling av sjöarbetstidsfrågor

Inom EG finns det för närvarande inte några regler om arbetstiden till sjöss. Hösten 1993 antog EU-rådet visserligen ett direktiv om arbetstider (direktiv 93/104/EG), som innehåller bestämmelser om minimivillkor avseende bl.a. dygnsvila och veckovila. Enligt artikel 1.3 är dock hela transportnäringen inklusive sjöfarten undantagen från direktivets tillämpningsområde. Se om direktivet i rapporten EG:s arbetstidsdirektiv (Ds 1994:74).

Avsikten är emellertid inte att arbetstiderna för de anställda inom transportnäringen skall lämnas oreglerad på EG-nivå. Kommissionen har tagit initiativ till att parterna inom de olika transportområdena, bl.a. sjöfarten, har inlett överläggningar i partssammansatta "joint committees". Om parterna inte kan komma fram till en gemensam uppfattning, finns det skäl att anta att EG kommer att utarbeta direktiv som reglerar arbetstiderna för varje del av transportnäringen inklusive sjöfarten.

Vad gäller fartyg som trafikerar endast inre vattenvägar, dvs. kanaler, floder, insjöar etc, pågår ett särskilt arbete inom EG för att få fram enhetliga regler avseende bl.a. vilotiderna för de anställda.

I detta sammanhang kan också nämnas att det inom EG diskuteras olika åtgärder för att förbättra sjösäkerheten. Bland åtgärderna märks sådana som ökad efterlevnad av internationella överenskommelser på sjösäkerhetens område, förbättrad kontroll av utländska fartyg i de hamnar de anlöper och förbättrad utbildning av de ombordanställda. Europaparlamentet har också antagit en resolution om sjöfartspolitik, som kräver en effektiv politik för säkrare sjöfart.

6 Sveriges åtaganden gentemot ILO

6.1 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Genom sin anslutning till Nationernas förbund år 1920 trädde Sverige in som medlem i ILO (International Labour Organisation), som sedan år 1946 är ett självständigt fackorgan inom FN. ILO har till syfte att främja social rättvisa och humana arbetsvillkor. Organisatoriskt kännetecknas ILO av sin sammansättning av företrädare för tre parter: regering, arbetsgivare och arbetstagare. ILO:s beslutande församling — internationella arbetskonferensen — sammanträder normalt en gång per år. Det är arbetskonferensen som utarbetar konventioner och rekommendationer. Konventionerna är avsedda att binda ILO:s medlemsstater genom ratificering. Rekommendationerna är inte av bindande karaktär, men tanken är att de skall beaktas vid utformningen av de nationella reglerna.

Beträffande varje konvention, som en stat har ratificerat, åligger det staten att till ILO (internationella arbetsbyråns generalsekreterare) rapportera vilka åtgärder som har vidtagits för att uppfylla förpliktelseerna enligt konventionen.

6.1.1 ILO:s konventioner och rekommendationer på sjöfartens område

ILO har antagit ett stort antal konventioner och rekommendationer på sjöfartens område. En av dem är konvention (nr 147) om miniminormer i handelsfartyg, som antogs år 1976 och ratificerades av Sverige år 1978 (se prop. 1977/78:152). Konventionen har en speciell konstruktion genom att dess materiella innehåll till stor del utgörs av ett åtagande att tillämpa vissa tidigare antagna ILO-konventioner, som är uppräknade i en bilaga till konventionen. Bland de uppräknade konventionerna (totalt 15 stycken) återfinns, förutom sådana som behandlar minimivillkor enbart på sjöfartsområdet, även konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten samt konvention (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten. Dessa två konventioner kommer att behandlas i nästföljande avsnitt.

Konvention nr 147 är, med vissa närmare angivna undantag, tillämplig på varje sjögående fartyg, som för kommersiella syften används till transport av last eller passagerare eller nyttjas för något annat kommersiellt ändamål (artikel 1).

Enligt artikel 2 åtar sig en ratificerande stat bl.a. att för fartyg, som är registrerade inom dess territorium, föreskriva dels säkerhetsnormer — däri inbegripet normer för behörighet, arbetstid och bemanning — i syfte att trygga säkerheten för människoliv ombord, dels lämpliga åtgärder för social trygghet, dels villkor för sysselsättning och anordningar för livet ombord i den mån de inte regleras genom kollektivavtal eller har bestämts av domstol. Ratificerande stat skall vidare se till att bestämmelserna i dess lagstiftning är i huvudsak likvärdiga med de konventioner eller artiklar i konventioner som anges i bilagan till konvention nr 147. Staten skall dessutom i de avseenden som nyss har nämnts utöva en effektiv jurisdiktion eller kontroll över fartyg som är registrerade inom dess territorium. I fråga om sådana villkor för sysselsättning och anordningar för livet ombord, som inte står under statlig jurisdiktion, skall ratificerande stat övertyga sig om att överenskommelser om åtgärder för effektiv kontroll häröver träffas mellan redarna och de ombordanställdas organisationer.

Konventionerna som anges i bilagan till konvention nr 147 innehåller vissa minimiregler för sjömän, avseende bl.a. minimiålder, hälsovård, bostadsstandard, kosthåll, kompetens hos befäl och anställningsavtal. Däremot finns det inte några bestämmelser om arbetstid.

Rekommendation (nr 155) om förbättring av normer i handelsfartyg, också antagen av ILO år 1976 (se prop. 1977/78:152), har ungefär samma uppbyggnad som konvention nr 147. I själva instrumentet finns rekommendationer om vilka lagstiftningsåtgärder som medlemsstaterna bör vidta. En av rekommendationerna innebär att lagstiftningen skall innehålla bestämmelser som är minst likvärdiga med bestämmelserna i de instrument som finns i en bilaga till rekommendation nr 155. Inte heller dessa instrument innehåller några bestämmelser om arbetstid.

Bestämmelser om arbetstid finns däremot i konvention (nr 109) angående löner, arbetstid och bemanning på fartyg (reviderad år 1958). Till konventionen ansluter en rekommendation (109) i samma ämne. Sverige ratificerade konventionen år 1959 (prop. 1959:120) under vissa förbehåll, men har därefter i samband med tillkomsten av 1970 års sjöarbetstidslag återkallat sin ratifikation. Anledningen till detta var att 1970 års sjöarbetstidslag är oförenlig med konventionen, eftersom lagen till skillnad från konventionen inte innehåller några föreskrifter om den ordinarie arbetstidens förläggning under dygnet,

om skeppstjänst på sön- och helgdagar och om övertid ersättnings storlek. Dessa frågor regleras i stället genom kollektivavtal. Sjöarbets-tidslagen ansågs också i sin helhet innehålla avsevärt förmånligare regler för arbetstagarna än konvention nr 109.

Beträffande bestämmelserna i konventionen kan noteras att enligt artikel 13 skall den ordinarie arbetstiden för befäl eller manskap på fartyg i närfart inte överstiga 24 timmar för två dygn i följd då fartyget är till sjöss. Arbetstiden får inte heller överstiga 112 timmar för en period av två veckor i följd. För befäl och manskap på fartyg i fjärrfart skall den ordinarie arbetstiden till sjöss inte överstiga 8 timmar om dygnet (artikel 14). Dessa bestämmelser motsvarar således i huvudsak vad som gäller för vaktindelade sjöman enligt 5 och 6 §§ sjöarbets-tidslagen.

Vidare skall enligt artikel 21 varje fartyg vara bemannat på ett sätt som med hänsyn till besättningens antal och duglighet är ägnat att dels tillgodose säkerheten för människoliv till sjöss, dels möjliggöra tillämpning av konventionens föreskrifter om arbetstid, dels förhindra överansträngning av besättningen och undvika eller i möjligaste mån begränsa övertidsarbete.

Inom ILO pågår nu en översyn av konvention nr 109 och ett expert-möte skall hållas i månadsskiftet november/december 1994 .

6.1.2 Konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten

Konvention nr 87, som ratificerades av Sverige år 1949 (prop. 1949:162), innehåller vissa allmänna principer rörande organisations-friheten. Konventionen definierar de grundläggande garantier som en stat skall ge arbetstagare och arbetsgivare samt deras organisationer. Konventionens del I (artiklarna 1—10) behandlar föreningsfriheten och del II (artikel 11) handlar om skyddet för organisationsrätten. Dessutom innehåller konventionen ett avsnitt med övriga bestämmelser (del III) och ett avsnitt med slutartiklar (del IV).

Enligt artikel 2 skall arbetstagare och arbetsgivare ”utan någon som helst åtskillnad, äga rätt att utan därtill i förväg inhämtat medgivande bilda organisationer efter sitt fria skön ävensom att utan andra förbehåll än dem vederbörande organisations stadgar uppställa, ansluta sig till sådana organisationer”.

Artikel 3 definierar organisationernas självstyrelse. Enligt artikel 3.1 skall organisationerna ”äga rätt att avfatta sina stadgar och reglementen samt utse sina representanter i full frihet, organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram”.

Offentliga myndigheter skall enligt artikel 3.2 "avhålla sig från varje ingripande, som begränsar denna rätt eller inverkar menligt på dess lagenliga utövande".

I artikel 4 anges att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inte skall kunna genom administrativ åtgärd vare sig upplösas eller förbjudas att bedriva sin verksamhet.

I artikel 5 föreskrivs att organisationerna skall ha rätt att bilda och ansluta sig till förbund och centralorganisationer, såväl nationellt som internationellt, och i artikel 6 anges att bestämmelserna i artiklarna 2—4 skall tillämpas även på sådana förbund och centralorganisationer.

Enligt artikel 7 får de villkor som en stats rättsordning ställer upp för att en organisation skall tillerkännas rättskapacitet inte inskränka tillämpningen av bestämmelserna i artiklarna 2—4.

Artikel 8 föreskriver att arbetstagare och arbetsgivare samt deras respektive organisation skall rätta sig efter landets lagar. Samtidigt sägs emellertid att, "landets lagar må icke avfattas eller tillämpas på sätt, som kan vara ägnat att begränsa i denna konvention fastställda garantier".

Genom artikel 9.1 förbehålls staterna att i nationell lagstiftning bestämma i vilken utsträckning konventionen skall tillämpas på krigsmakten och poliskåren.

I artikel 10 lämnas en definition av begreppet "organisation". Därmed skall förstås varje sammanslutning av arbetstagare eller arbetsgivare som har till ändamål att främja och värna arbetstgares eller arbetsgivares intressen.

Enligt artikel 11 förbinder sig staterna att vidta alla erforderliga och lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare och arbetsgivare fritt skall kunna utöva sin organisationsrätt.

6.1.3 Konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten

Konvention nr 98, som ratificerades av Sverige år 1950 (prop. 1950:188), ansluter till den nyss behandlade konventionen nr 87. Sistnämnda konvention avser bl.a. att garantera att staten inte lägger några hinder i vägen för den fria organisationsrätten. Konvention nr 98 åsyftar däremot att närmare reglera organisationsrätten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt att i anslutning därtill fastslå principen om förhandlingsrätt.

Artikel 1 lämnar arbetstagarna garantier för utövandet av föreningsrätten genom att skydda dem mot sådana åtgärder som är av organisationsfientlig art och särskilt mot åtgärder, som har till syfte att göra anställningen av en arbetstagare beroende av det villkoret, att han inte ansluter sig till en fackförening eller upphör att vara fackligt organiserad. Skydd lämnas även mot åtgärder som har till syfte att föranleda avsked eller annat förfång för en arbetstagare på grund av hans medlemskap i en fackförening eller deltagande i fackföreningsverksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden.

Enligt artikel 2 skall arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer lämnas tillfredsställande skydd mot varje inblandning från motpartens sida i fråga om organisationernas bildande, verksamhet eller förvaltning. Såsom inblandning skall särskilt anses åtgärder, avsedda att främja bildandet av arbetstagarorganisationer över vilka arbetsgivarsidan äger ett bestämmande inflytande eller att stödja arbetstagarorganisationer ekonomiskt eller i annan form i syfte att inordna sådana organisationer under arbetsgivarsidans kontroll.

I artikel 3 anges att erforderliga organisatoriska åtgärder skall vidtas för att säkerställa att föreningsrätten respekteras. Åtgärderna skall vara lämpade efter landets förhållanden.

I artikel 4 behandlas den kollektiva förhandlingsrätten. Artikeln ålägger staterna att främja en successiv utveckling av de kollektiva förhandlingarna med vederbörlig hänsyn tagen till det enskilda landets förhållanden.

Artikel 5 överlämnar åt den nationella lagstiftningen att bestämma i vad mån de föreskrivna garantierna skall tillämpas på försvarsmakten och polisen.

Enligt artikel 6 avser konventionen inte tjänstemän i allmän tjänst.

6.1.4 Konvention (nr 154) och rekommendation (nr 163) om främjande av kollektiva förhandlingar

Konvention nr 154, som ratificerades av Sverige år 1982 (prop. 1981/82:166), syftar till att komplettera vissa äldre ILO-instrument av grundläggande betydelse för förhållandena mellan arbetsmarknadens parter, bl.a. konventionerna nr 87 och 98 som behandlats ovan. Till konvention nr 154 ansluter också en rekommendation (nr 163) med kompletterande bestämmelser i samma ämne.

Konvention nr 154 är enligt artikel 1 tillämplig på alla arbetsmarknadens områden. Genom nationell lagstiftning får dock bestämmas i vilken utsträckning konventionen skall tillämpas på

försvarsmakten och polisen. Såvitt avser den offentliga sektorn får särskilda tillämpningsbestämmelser fastställas genom nationell lagstiftning eller nationell praxis.

I artikel 2 lämnas en definition av termen "kollektiva förhandlingar". Med detta begrepp förstås alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer och å andra sidan en eller flera arbetstagarorganisationer. Det krävs dock att förhandlingarna förs i syfte att bestämma arbets- och anställningsvillkor eller att reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare eller att reglera relationerna mellan arbetsgivare och deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.

Enligt artikel 4 skall bestämmelserna i konventionen tillämpas genom nationell lagstiftning, om de inte bringas i tillämpning genom kollektivavtal eller skiljedomsförfarande eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis.

De materiella bestämmelserna återfinns i artiklarna 5—8. Enligt artikel 5 skall åtgärder, anpassade till förhållandena i varje land, vidtas för att främja kollektiva förhandlingar. Syftet med åtgärderna skall vara att:

- a) möjliggöra kollektiva förhandlingar för alla arbetsgivare och grupper av arbetstagare inom de områden av arbetsmarknaden som täcks av konventionen;
- b) successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till alla frågor som anges i artikel 2;
- c) uppmuntra fastställande av procedurregler varom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer kan enas;
- d) undvika att kollektiva förhandlingar hindras genom avsaknad av regler för det förfarande som skall användas eller genom att sådana regler är otillräckliga eller olämpliga;
- e) utforma organ och förfaranden för avgörande av arbetstvister så att de bidrar till att främja kollektiva förhandlingar.

Bestämmelserna i konvention nr 154 utesluter inte användningen av sådana system för relationerna mellan parterna i vilka kollektiva förhandlingar äger rum inom ramen för ett förfarande eller en institution för förlikning och/eller skiljedom, om parterna i de kollektiva förhandlingarna deltar däri frivilligt (artikel 6).

Offentliga myndigheters åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklingen av kollektiva förhandlingar skall föregås av samråd och, närhelst möjligt, överenskommelse mellan de offentliga myndigheterna och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna (artikel 7).

Enligt artikel 8 får de åtgärder som vidtas i syfte att främja kollektiva förhandlingar inte utformas eller genomföras så att de hindrar den kollektiva förhandlingsfriheten.

I rekommendation nr 163 (se prop. 1981/82:166) anges medel för att främja kollektiva förhandlingar.

6.1.5 Konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan

Enligt utredningens direktiv skall ILO-konventionen nr 47 om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan särskilt beaktas.

I konventionen, som antogs år 1935 och ratificerades av Sverige år 1982 (prop. 1981/82:166), sägs i artikel 1 att varje medlem av ILO som ratificerar konventionen förklarar sig gilla:

- a) principen om fyrtyotimmarsveckan, tillämpad på sådant sätt, att den inte medför sänkning av arbetarnas levnadsnivå;
- b) vidtagande eller främjande av åtgärder, som kan anses ägnade att leda till detta mål;

och förbinder sig att tillämpa denna princip på olika slag av sysselsättning.

Konventionen avser således principen om fyrtyotimmarsveckan. En arbetstid som generellt skulle överstiga 40 timmar per vecka kan knappast anses förenlig med denna princip. Däremot torde principen inte betyda att arbetstiden för en viss vecka inte kan överstiga 40 timmar. En sådan arbetstid har också flera grupper i det svenska samhället. Enligt 5 § arbetstidslagen får den ordinarie arbetstiden visserligen uppgå till högst 40 timmar i veckan. Denna huvudregel kompletteras emellertid av en specialregel i andra stycket samma paragraf som säger att, när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, arbetstiden får uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Detta innebär att mer än 40 timmars arbetstid får förläggas till en vecka, om bara arbetstiden uppgår till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt under fyraveckorsperioden.

Sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid medger en ordinarie veckoarbetstid som överstiger 40 timmar för vaktindelade sjömän. Principen om 40-timmarsveckan kommer i stället till uttryck genom att sådana sjömän får kompensation (vederlag) för den del av den ordinarie arbetstiden som överstiger 40 timmar i veckan (80 timmar under en tvåveckorsperiod för tvåvaktsindelade). Vederlaget skall i första hand utgå i form av fritid i hamn eller alternativt på annat sätt enligt vad som fastställts i kollektivavtal (10 §). Om

vederlaget i enlighet med huvudregeln tas ut i form av fritid i hamn torde de ombordanställdas arbetstid sett över en längre tid i princip komma att ligga på samma nivå som för landanställda.

7 IMO och något om sjösäkerhet

7.1 International Maritime Organization (IMO)

IMO, tidigare Inter-Governmental Maritime Consultative Organization (IMCO), initierades av FN år 1948. Organisationen behandlar frågor som rör sjösäkerhet och skydd av havsmiljön och har till syfte att få till stånd internationella regler på dessa områden.

År 1959 hade organisationens högsta policyskapande församling (the Assembly) sitt första möte. Den har därefter sammanträffat vartannat år. En rådsförsamling (the Council) möts varje år för att beslut om nya bestämmelser och riktlinjer, vilka utarbetats av organisationens kommittéer. IMO har drygt 100 medlemsstater, varav Sverige är en.

IMO har tagit initiativ till cirka 30 konventioner. Konventionerna antas vid diplomatiska konferenser och blir bindande för de stater som ratificerar dem. IMO har också antagit drygt 700 rekommendationer (resolutioner) och s.k. "codes". Dessa är vanligtvis inte bindande.

7.1.1 International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping, 1978

Vid en internationell konferens som anordnades av IMO (då under namnet IMCO) antogs den 7 juli 1978 en konvention angående normer för utbildning, certifiering och vakthållning av sjöfolk (STCW-konventionen). Sverige ratificerade konventionen år 1981 (prop. 1980/81:29). Konventionen trädde i kraft år 1984.

STCW-konventionen innehåller bl.a. internationella behörighetsregler för sjöfolk. Reglerna innefattar krav på både utbildning och praktisk tjänstgöring på fartyg. Konventionen innehåller inga föreskrifter om antalet befattningshavare av olika slag på ett fartyg. Den innehåller inte heller några arbetstidsbestämmelser. Däremot upptar den en allmänt hållen regel beträffande vakthållningen, som föreskriver att vaktssystemet skall vara sådant att effektiviteten hos den som håller vakt inte påverkas av trötthet.

Reglerna i STCW-konventionen anses föråldrade. En översyn av konventionen pågår därför för närvarande och det är planerat att en

internationell konferens skall hållas sommaren 1995 för att anta en reviderad konvention.

7.1.2 Principles of Safe Manning

År 1981 antog IMO en resolution A.481 (XII) avseende "Principles of Safe Manning". Resolutionen upptar ett antal grundläggande principer som bör beaktas vid beslut om ett fartygs minimibemannning. I en bilaga till resolutionen anges mer konkret vad som bör gälla vid tillämpningen av dessa principer. Bland annat sägs att med undantag för fartyg av begränsad storlek skall antalet styrmän vara så många att befälhavaren inte behöver ha regelbunden vakt samt skall trevakts-system tillämpas. Undantag kan dock medges för särskilda typer av fartyg och trafiklinjer.

7.2 Sjösäkerheten och den mänskliga faktorn

I det internationella sjösäkerhetsarbetet har under senare år betydelsen av den mänskliga faktorn särskilt uppmärksamats. Internationella undersökningar visar att ända upp till 80 procent av sjöolyckorna kan hänföras till mänskliga misstag. Enligt en japansk rapport avseende sjöolyckor i de japanska farvatten under åren 1985—1991, som bl.a. gäller fartyg bemannade med s.k. lågprisbesättningar, kan drygt hälften av grundstötningarna hänföras till bristande uppmärksamhet och att vakthavande befäl på bryggan somnat. I en australisk studie har man vidare funnit att nästan hälften av sjöolyckorna kan hänföras till misstag som har begåtts mellan kl 24.00 och 6.00.¹

Inom IMO förs mot denna bakgrund diskussioner om bl.a. vad som kan göras för att förbättra personalens kompetens och utbildning samt de operationella rutinerna. Den översyn som pågår av STCW-konventionen är ett led i detta arbete. Även inom EU förs diskussioner om olika åtgärder för att minska antalet olyckor som kan hänföras till den mänskliga faktorn.

Inom IMO pågår också diskussioner rörande trötthetsfaktorns (fatigue factor) betydelse för sjösäkerheten. Detta har lett fram till

¹ Uppgifterna är hämtade från ett handlingsprogram utarbetat av EG-kommissionen, A Common Policy on Safe Seas, 1993 och JAMRI Report, Analysis of World/Japan's Shipping Casualties and Future Prospects Thereof, 1993 samt IMO, World Maritime Day 1993, Implementation of IMO standards - the key to success.

bl.a. resolution A.772(18) av den 4 november 1993 rörande "Fatigue Factors in Manning and Safety". Syftet med resolutionen är bl.a. att identifiera de olika faktorer som bidrar till trötthet och att höja medvetenheten om dessa. Bland de faktorer som nämns i resolutionen märks schemaläggningen av arbetet och viloperioder samt graden av bemanning. Resolutionen innehåller inte några konkreta regler.

8 Svensk sjöfart

8.1 Allmänt om sjöfartens betydelse

Av Sveriges utrikeshandel transporteras 95 procent med fartyg. Över de svenska hamnarna skeppas årligen 102 miljoner ton utrikes gods (år 1992), varav 55 miljoner importgods och 47 miljoner ton exportgods. Totalt hanteras cirka 115 miljoner ton gods i de svenska hamnarna. Till detta kommer 13,3 miljoner ton malm som skeppas över Narvik i Norge. Av det utrikes godset går 22 miljoner ton med färja. Under år 1992 befordrade färjorna också 42 miljoner enkelresepassagerare mellan Sverige och utlandet och 3 miljoner enkelresepassagerare på inrikes färjelinjer. Färjeresorna minskade år 1993. Av importen till Sverige under år 1993 gick 22 procent med svenska fartyg och av exporten gick 32 procent med svenska fartyg.

Sjöfarten intar en viktig roll också i de svenska inrikestransporterna. 37 procent av alla godstransporter över 10 mil som utförs i Sverige sker med fartyg.

Sjöfarten bidrar till att stärka den svenska bytesbalansen genom det s.k. sjöfartsnettot, som beräknas uppgå till cirka 10 miljarder kr per år. Sjöfartsnettot utgörs av skillnaden mellan å ena sidan de intäkter som svenska rederier får i utlandet och utländska fartygs kostnader i Sverige och å andra sidan svenska fartygs kostnader utomlands.

Antalet ombordanställda på de svenskflaggade fartygen uppgår till cirka 15 000. Härutöver sysselsätts cirka 45 000 personer i Sverige indirekt av sjöfarten. Ungefär hälften av de ombordanställda arbetar på färjorna.¹

I bilaga 7 finns ett diagram över åldersfördelningen av aktivt sjöfolk per den 1 juni 1994.

¹ Uppgifterna i detta avsnitt är hämtade från Sjöfartens bok 1994, Svensk Sjöfartstidning 1993:50 och Sjöfart-94, Sveriges Redareförening.

8.2 Den svenska handelsflottan

År 1976 bestod den svenska handelsflottan av cirka 480 fartyg om totalt 13 miljoner ton dödvikt med 24 000 ombordanställda. Vid den tiden började handelsflottan att minska kraftigt både vad gäller antalet fartyg och antalet anställda. Den främsta anledningen var att skillnaden i bemanningskostnader mellan fartyg under svensk flagg och vissa andra nationers flagg hade blivit så stora, att svenska redare hade svårt att driva fartygen lönsamt i den internationella konkurrensen. Bland annat skillnaderna i bemanningskostnader har medfört att svenska rederier, i likhet med rederier i andra västländer, har engagerat sig i ägande och drift av fartyg under utländsk flagg. Härigenom har fartygen kunnat bemannas med utländsk arbetskraft, varvid bemanningskostnaderna har sjunkit.

Den svenska rederinäringen har genomgått en snabb internationalisering. I början av år 1994 ägde svenska rederier fartyg om cirka 14 miljoner ton dödvikt under utländska flaggor och drygt 2 miljoner ton dödvikt under svensk flagg. Den svenskflaggade flottan bestod av 47 passagerarfartyg, 64 tankfartyg och 121 torrlastfartyg, dvs. 232 fartyg. Motsvarande siffror för svenska fartyg under utländsk flagg var 40, 65, respektive 155, dvs. sammanlagt 260 fartyg. Under år 1993 minskade den svenskflaggade flottan med 24 fartyg. Även den utlandsflaggade delen minskade, fast i något mindre utsträckning.

8.3 Svensk sjöfartspolitik

Den svenska sjöfartspolitik har sedan andra hälften av 1970-talet varit föremål för överväganden vid ett flertal tillfällen. I avsikt att förhindra att svenskägda fartyg registrerades under s.k. bekvämlighetsflagg infördes år 1977 lagen (1977:494) om tillstånd till överlåtelse av fartyg. Lagen var tidsbegränsad men giltighetstiden förlängdes åtskilliga gånger fram till dess att en ny lag i ämnet trädde i kraft år 1990, lagen (1989:990) om tillstånd till överlåtelse av skepp (flagglagen). Denna lag upphörde i sin tur att gälla vid utgången av år 1991.

Genom förordningen (1989:9) om statligt bidrag till vissa bemanningskostnader infördes år 1989 ett bidrag till svenska rederier för svenska handelsfartyg i fjärrfart, det s.k. rederistödet. Bidraget utgjordes dels av återbetalning av den sjömansskatt som redaren hade betalat in, dels ett bidrag om 38 000 kr per helårsanställd sjöman för kostnaden för de sociala avgifterna. I april 1992 beslutade riksdagen om avveckling av rederistödet. Samtidigt anmälades (prop. 1991/92:100

bil. 7) att regeringen senare under våren 1992 avsåg att förelägga riksdagen förslag till nya förutsättningar för den svenska sjöfarten. Därmed avsågs främst ett internationellt fartygsregister.

I december 1992 beslöt riksdagen att rederistödet skulle återinföras i avvaktan på ett slutligt ställningstagande till frågan om åtgärder till stöd för svensk sjöfart. Beslutet tillkom som en följd av att sjöarbetsmarknadens parter inte hade kunnat enas i frågan om införande av ett svenskt internationellt register. Beslutet skall också ses mot bakgrund av en överenskommelse mellan parterna om rationaliseringar och andra åtgärder inom rederinäringen som hade träffats i oktober 1992. Parterna hade därvid beräknat att deras egna åtgärder i förening med statliga åtgärder — bestående av befrielse från sjömansskatt och en reducering av de sociala avgifterna med 18 procentenheter — kunde leda till en sammanlagd kostnadsreduktion på cirka 40 procent.

Det återinförda stödet gäller för svenska handelsfartyg, som huvudsakligen går i fjärrfart och består av dels återbetalning av sjömansskatt, dels ett bidrag till reduktion av sociala avgifter, vilket sedan den 1 januari 1993 uppgår till 29 000 kr per kalenderår och helårsanställd sjöman. Under anslaget anvisades 360 miljoner kronor för budgetåret 1992/93. För budgetåret 1993/94 har anvisats sammanlagt 400 miljoner kronor. Lika mycket har anvisats för budgetåret 1994/95.

I prop. 1993/94:69 om sjöfartspolitiska åtgärder redovisades en utvärdering av ovan nämnda rationaliseringsavtal. Regeringen uttalade därvid bl.a. att den fäster stort avseende vid att rationaliseringsarbetet fortsätter och framhöll att den statliga sjöfartspolitiken inte kan göras oberoende av parternas egna rationaliseringar.

Under våren 1994 har riksdagen bifallit trafikutskottets hemställan att tillsätta en parlamentarisk utredning om svensk sjöfart (bet. 1993/94:TU14, rskr. 1993/94:158).

8.4 Sveriges Redareförening för mindre passagerarfartyg

Den redogörelse för svensk sjöfart som lämnats ovan avser i huvudsak den svenska handelsflottan inklusive färjetrafiken till våra grannländer. Sjöfartsnäringen i Sverige består dessutom av mindre passagerarfartyg som främst går i lokalfart. Sveriges Redareförening för mindre passagerarfartyg (SWEREF) är en branschorganisation för dessa fartyg. Föreningen har drygt 100 medlemmar med sammanlagt cirka 250 fartyg.

Av medlemsföretagen är cirka 70 procent familjeföretag. Bland medlemmarna i övrigt märks bl.a. Vägverket och olika kommunala bolag. Föreningen organiserar cirka hälften av de mindre passagerarfartyg som finns i Sverige.

II ÖVERVÄGANDEN OCH FÖRSLAG

9 Sjöarbetstid för ombordanställda — minimibesättningsbeslut

9.1 Allmänna utgångspunkter

Direktiven till sjöarbetstidsutredningen har sin bakgrund i en kritik som gör gällande att sjöarbetstidslagen i vissa avseenden begränsar möjligheterna till en rationell drift av fartyg till sjöss. Lagens regler anses enligt denna uppfattning i viss mån lägga hinder i vägen för ett ändamålsenligt rationaliseringsarbete på bemanningssidan. För att komma till rätta med detta problem anses det bl.a. önskvärt att Sjöfartsverket skall kunna besluta i ärenden om minimibemanning med en större grad av flexibilitet än vad som i dag är fallet.

Enligt nuvarande regler skall Sjöfartsverket för varje passagerarfartyg och för varje annat fartyg med en bruttodräktighet av minst 20 som transporterar gods eller passagerare fastställa den minimibesättning som kan anses vara betryggande från sjösäkerhetssynpunkt i den fart som fartyget används i eller avses att användas i (5 kap. 5 § fartygssäkerhetslagen). Vid sitt beslut tar Sjöfartsverket hänsyn till sådana faktorer som fartygets storlek, beskaffenhet, utrustning, användning och fartområde m.m. Utgångspunkten vid bedömningen av minimibesättningens storlek är att den skall bestämmas med hänsyn till vad säkerheten kräver. Detta framhölls redan vid tillkomsten av 1965 års lag om säkerheten på fartyg (sjösäkerhetslagen), som var en föregångare till fartygssäkerhetslagen. I prop. 1965:132 med förslag till sjösäkerhetslag slog departementschefen sålunda fast att minimibesättningen måste fastställas med utgångspunkt endast i säkerhetskraven.

Därutöver tas dock i viss mån hänsyn även till sociala synpunkter. När ett fartygs minimibesättning fastställs skall Sjöfartsverket nämligen särskilt beakta vad som enligt lag eller avtal gäller om personalens ordinarie arbetstid (5 kap. 5 § fartygssäkerhetsförförordningen). Så var fallet även enligt tidigare regler. I ovan nämnda proposition betonade departementschefen sålunda att hänsyn måste tas

till den reglering av sjömannens arbetstid som skett i sjöarbetstidslagen. Det kom dock inte till uttryck författningsmässigt förrän år 1980. I 6 kap. sjösäkerhetslagen infördes då en bestämmelse som motsvarade vad som nu föreskrivs i 5 kap. 5 § fartygssäkerhetsförordningen. Även dessförinnan hade dock hänsyn tagits till vad som enligt lag eller avtal gällde beträffande besättningens ordinarie arbetstid.

Det nu sagda innebär i praktiken att Sjöfartsverket inte fastställer en minimibesättning som skulle förutsätta ett större arbetstidsuttag än vad som följer av lag eller avtal, även om verket skulle anse en sådan bemanning acceptabel om enbart sjösäkerhetsaspekter skulle beaktas. Ett exempel på detta är två uppmärksammade ärenden från år 1993 rörande fartygen *Baltic Print* och *Baltic Press*. Rederiet för dessa fartyg ansökte om en ändring av minimibesättningsbesluten för fartygen som skulle innebära att de fick framföras med en besättning på sex man i stället för nio. Sjöfartsverket fann att fartygens trafikmönster samt omständigheterna i övrigt var sådana att det förelåg förutsättningar för att på ett från sjösäkerhetssynpunkt tillfredsställande sätt framföra fartygen med den bemanning som föreslagits av rederiet. En bemanningsreducering i enlighet med ansökan förutsatte dock ett arbetstidsuttag för fartygsbefälet och kvarvarande matroser som skulle överstiga det av sjöarbetstidslagen medgivna. På grund härav och då det inte mellan rederiet och berörda arbetstagarorganisationer förelåg något kollektivavtal som medgav det utökade arbetstidsuttaget, avslog Sjöfartsverket rederiets begäran. Sedermera träffades kollektivavtal mellan arbetstagarorganisationerna och rederiet, vilket har medfört att Sjöfartsverket slutligen har kunnat fastställa den önskade minimibesättningen.

Även om sjöarbetsmarknadens parter sålunda har ett inflytande på minimibesättningsbesluten genom de kollektivavtal om arbetstidens längd som de har träffat och genom det samrådsförfarande som enligt 5 kap. 8 § fartygssäkerhetslagen skall föregå Sjöfartsverkets beslut, bör det betonas att verket likväl har ett självständigt ansvar för att minimibesättningsbesluten motsvarar grundläggande krav på säkerhet. Att Sjöfartsverket inte är formellt bundet av vad sjöarbetsmarknadens parter kommer överens om beträffande arbetstiden utan har en självständig prövningsrätt, innebär att verket inte godtar en överenskommelse som enligt dess mening skulle sätta säkerheten i fara genom ett alltför högt arbetstidsuttag. Säkerheten ställer således upp den yttersta gränsen för vilket arbetstidsuttag som kan läggas till grund för ett beslut om minimibesättning. Det är bara intill denna gräns som det är möjligt för sjöarbetsmarknadens parter att komma överens om en

längre arbetstid än den som sjöarbetstidslagen medger, om de önskar få överenskommelsen beaktad vid beslut om minimibesättning.

Som nämnts ovan i avsnitt 3.3 regleras de ombordanställdas arbetstid i realiteten inte av sjöarbetstidslagen utan av de olika kollektivavtal som har träffats mellan sjöarbetsmarknadens parter. Detta förhållande får stor betydelse när man överväger vad som kan göras för att ge Sjöfartsverket möjlighet att besluta i ärenden om minimibesättning med en högre grad av flexibilitet. Under utredningsarbetet har olika modeller diskuterats för att öka möjligheterna härvidlag. Bland annat har jag övervägt att föreslå en modell som skulle innebära att Sjöfartsverket inte endast får möjlighet att medge avsteg från sjöarbetstidslagen utan även att verket i sådana fall skulle kunna besluta i minimibesättningsärenden oberoende av vad som gäller enligt träffade kollektivavtal om arbetstiden (se mera om detta i avsnitt 9.2.4). Jag har dock slutligen stannat för att föreslå en modell som innebär att Sjöfartsverket ges möjlighet att under vissa förutsättningar medge avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid, men som inte medför någon ändring av nuvarande regler om minimibesättningsbeslut.

9.2 Förslag till en dispensmodell

9.2.1 Förutsättningar för avsteg från sjöarbetstidslagens regler

Avsteg från sjöarbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid får göras genom kollektivavtal (13 §). Någon motsvarande rätt för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer finns inte. Vad som finns är en generell möjlighet för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer (Sjöfartsverket) att medge undantag från tillämpningen av sjöarbetstidslagen om synnerliga skäl föreligger (2 § sjätte stycket). Denna möjlighet är emellertid inte avsedd att tillämpas för att medge avsteg från lagens regler om ordinarie arbetstid utan främst för att i ett visst fall göra undantag från lagen i dess helhet. Även sjöarbetsmarknadens parter kan genom kollektivavtal göra undantag från lagen i dess helhet (2 § tredje stycket).

I likhet med vad som gäller enligt sjöarbetstidslagen ges i arbetstidslagen möjlighet att genom kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, göra undantag från arbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid. Till skillnad från

sjöarbetstidslagen ger emellertid arbetstidslagen också en möjlighet för myndighet (Arbetskyddsstyrelsen) att, om det finns särskilda skäl, medge avvikelser från bestämmelserna om ordinarie arbetstid (19 §). Möjligheten är dock begränsad till de fall då kollektivavtal inte kan träffas.

Ett beslut av en myndighet (Sjöfartsverket) om avsteg från sjöarbetstidslagens regler bör i likhet med vad som gäller enligt arbetstidslagen kunna ges endast om det föreligger särskilda skäl. För att sådana skäl skall anses föreligga måste det naturligtvis i första hand krävas att Sjöfartsverket är övertygat om att det enskilda fartygets trafikmönster, utrustning, storlek och användning m.m. är av sådan beskaffenhet att ett ordinarie arbetstidsuttag, som överstiger vad som gäller enligt sjöarbetstidslagen, inte skulle medföra något hot mot grundläggande sjösäkerhetskrav. Detta kan dock enligt min mening inte anses vara en tillräcklig förutsättning för avsteg. Denna uppfattning har sin grund i att sjöarbetstidsregleringen visserligen har en säkerhetsfunktion, dvs. motverkande av att besättningen på grund av trötthet inte kan fullgöra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt, men också i det faktum att det bakom lagstiftningen även ligger sociala motiv. Genom att arbetstiden begränsas tillförsäkras arbetstagaren nödvändig vila och avkoppling och han skyddas mot överanstrengning och olycksfall samt ges möjlighet till ett drägligt socialt liv. Det kan inte anses rimligt att avsteg från sjöarbetstidslagen skall kunna medges utan att hänsyn tas till båda de motiv som sålunda ligger bakom lagstiftningen. Ett bemyndigande för Sjöfartsverket att medge avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid bör därför innefatta ett krav på att hänsyn skall tas även till sociala synpunkter. Det finns också skäl att betona att en besättning knappast kan anses utgöra en säkerhetsbesättning om inte arbetsförhållandena blir drägliga, eftersom ett stressande arbetstempo och för lite vila skapar ett arbetsklimat som motverkar säkerheten ombord. I det här sammanhanget kan det också noteras att det i 6 kap. fartygssäkerhetslagen finns grundläggande regler om arbetsmiljön på fartyg. I kapitlets första paragraf sägs bl.a. att arbetsförhållandena skall anpassas till människans förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Det skulle således vara olämpligt att låta Sjöfartsverket medge avsteg från sjöarbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid utan att förutom sjösäkerhetskrav också beakta de sociala motiv som ligger bakom lagstiftningen. Detta förbehåll är så pass viktigt att det i lagtexten bör föreskrivas att det för avsteg även krävs att en tillfredsställande social standard kan upprätthållas för besättningen.

En förutsättning för att avsteg skall kunna medges bör vidare vara att någon överenskommelse om avsteg inte har kunnat träffas. Skälet

härtill är främst att det inte finns någon anledning för Sjöfartsverket att ge dispens från lagens regler om parterna är överens om vilka arbetstider som skall gälla. I sådana fall finns det redan i dag möjlighet att i minimibesättningsärenden besluta med önskvärd flexibilitet genom att en överenskommelse om avsteg från lagens regler kan läggas till grund för beslutet. Genom ett krav på att parterna måste förhandla innan myndighetsdispens kan ges understryks också principen att det i första hand bör ankomma på parterna att komma överens om avvikelser från lagen.

Som framgått av redovisningen i avsnitt 2.5.2 ger Arbetarskyddsstyrelsen inte dispens från arbetstidslagens regler, om det mellan parterna finns ett kollektivavtal som innebär ett visst avsteg från de regler i lagen som det begärs dispens ifrån. Anledningen här till är att Arbetarskyddsstyrelsen anser att det av allmänna rättsgrundsatser följer att styrelsen inte kan pröva en ansökan om dispens om parterna har gjort undantag från lagen beträffande den fråga som dispensen avser.

När det gäller ett myndighetsbeslut om avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid är det enligt min mening uteslutet att ett sådant beslut skall kunna upphäva gällande kollektivavtal. Det skulle strida mot grundläggande arbetsrättsliga principer. Vad som kan diskuteras är en möjlighet för Sjöfartsverket att besluta om avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid även om det mellan parterna finns ett kollektivavtal som reglerar arbetstiden under förutsättning att beslutet inte innebär att kollektivavtalets bestämmelser upphör att gälla. En sådan möjlighet skulle kunna bidra till ett mer flexibelt system, bl.a. genom att beslutet — positivt eller negativt — och det material som det vilar på skulle kunna utgöra underlag för parternas vidare agerande i saken. Om avsteg från sjöarbetstidslagens regler inte skulle kunna ges när det finns ett kollektivavtal om arbetstiden, skulle det med fog kunna hävdas att en möjlighet till myndighetsdispens i realiteten blir meningslös, eftersom arbetstiden till sjöss i praktiken regleras genom kollektivavtal.

Slutsatsen blir alltså att avsteg från sjöarbetstidslagens regler bör kunna medges även om det finns ett kollektivavtal som reglerar arbetstiden för berörda anställda. Däremot skall det krävas att parterna har förhandlat om, men inte lyckats komma överens om just det avsteg som begärs. Ett beslut om avsteg skall inte heller upphäva gällande kollektivavtal utan det får tillämpas först när kollektivavtalets rättsverkningar, inklusive dess efterverkan beträffande arbetstiden (se avsnitt 3.2), har upphört. Den nu skisserade modellen innebär således att utrymmet för dispensbeslut blir vidare än det som finns i arbetstidslagen. Hur beslutet skall omsättas i praktiken framgår av nästföljande avsnitt.

9.2.2 Verkställighet av beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen

Om det mellan parterna inte finns något kollektivavtal som reglerar arbetstiden är det sjöarbetstidslagens bestämmelser som gäller. Ett beslut från Sjöfartsverket om avsteg från lagens regler skulle under sådana omständigheter följaktligen få ett *direkt genomslag* i och med att det dels skulle komma att reglera de anställdas arbetstid i stället för sjöarbetstidslagen, dels skulle kunna beaktas vid en begäran om ändrat minimibesättningsbeslut.

I praktiken är det emellertid kollektivavtalen som reglerar arbetstiden till sjöss. Ett beslut om avsteg kan då tänkas få genomslag på två sätt (se bilaga 8). För det första är det möjligt att parterna efter ett beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen anpassar kollektivavtalen till Sjöfartsverkets beslut, varefter verket kan ta hänsyn till detta vid en begäran om ändrad minimibesättning. Även med beaktande av att en ansökan om dispens från lagens regler kommer att vara en följd av att parterna tidigare inte kunnat komma överens om arbetstiden, bör det finnas goda förutsättningar att en sådan anpassning av kollektivavtalen sker, eftersom det får förutsättas att ett lagakraftägendes beslut är välgrundat och föreliggande problemställningar mera ingående har kunnat analyseras under ärendets behandling.

Om parterna likväl inte kan komma överens om en anpassning av avtalen och redaren — givetvis med iakttagande av gällande uppsägningsklausuler — säger upp gällande avtal beträffande arbetstiden uppkommer ett kollektivavtalslöst tillstånd. I det läge kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid inte längre har någon efterverkan kommer beslutet om avsteg från sjöarbetstidslagen att reglera arbetstiden för de anställda i stället för det gamla kollektivavtalet. När det är klarlagt att kollektivavtalet har upphört att gälla och dess bestämmelser om arbetstid inte har någon efterverkan, kan Sjöfartsverket beakta arbetstidsbeslutet om det begärs ett nytt minimibesättningsbeslut. Även på detta sätt kan således beslut om avsteg få genomslag. Det bör dock framhållas att det givetvis inte ankommer på Sjöfartsverket att avgöra när ett kollektivavtals rättsverkningar, inklusive efterverkan vad gäller arbetstiden, har upphört. Först när det står klart att de har upphört och parterna har bekräftat detta kan det krävas att Sjöfartsverket fattar ett minimibesättningsbeslut med beaktande av avsteget. Någon oklarhet om när ett av verket fattat beslut om arbetstiden kan tillämpas behöver på så sätt inte uppstå.

I detta sammanhang kommer sålunda frågan om ett kollektivavtals efterverkan in i bilden. Rättsläget vad gäller efterverkan av kollektivavtal synes kunna sammanfattas på följande sätt. I de fall då det är

fråga om ett *tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd*, dvs. parterna har för avsikt att sluta ett nytt kollektivavtal, torde som huvudregel gälla att arbetsgivaren har att tills vidare tillämpa det gamla kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid. Lagens bestämmelser skall således i dessa fall inte tillämpas utan avtalet har s.k. efterverkan. Har den ena parten däremot deklarerat att han inte har för avsikt att ingå något nytt kollektivavtal beträffande den aktuella frågan torde å andra sidan som huvudregel gälla att det är lagens regler som skall tillämpas i stället för det gamla kollektivavtalet. Denna situation brukar betecknas som ett *permanent kollektivavtalslöst tillstånd*. I fråga om denna rättsliga problematik får jag hänvisa till avsnitt 3.2. Jag förmenar med hänvisning till redovisningen där att det finns goda skäl för att anse att ett permanent avtalslöst tillstånd inträder, om rederiföretaget med åberopande av beslutet om avsteg säger upp gällande kollektivavtal. Däremot är det mera tveksamt hur saken ställer sig om uppsägningen sker innan ett sådant beslut har fattats. Den oklarhet som i sistnämnda fall uppkommer torde avhålla rederiföretagen från att säga upp kollektivavtal innan de vet utfallet av Sjöfartsverkets prövning.

Man skulle i och för sig kunna tänka sig en bestämmelse som innebär att kollektivavtalets regler om arbetstid inte skall ha någon efterverkan om det har meddelats ett beslut om avsteg från sjöarbetslagens regler om ordinarie arbetstid. I det läge kollektivavtalet har upphört att gälla skulle således beslutet om avsteg från lagens regler komma att reglera arbetstiden för de anställda i stället för det gamla kollektivavtalet. Mot bakgrund av det som jag har sagt ovan finner jag dock inte skäl till någon särskild lagreglering av kollektivavtals efterverkan för sjöarbetstidens del. Arbetstagaransidans experter i utredningen har också ställt sig kritiska till en sådan bestämmelse. Eventuell lagstiftning i ämnet bör enligt min mening i första hand vara av övergripande karaktär för arbetsrätten i dess helhet.

9.2.3 Är den föreslagna modellen förenlig med arbetsrättsliga principer?

Under utredningsarbetet har det inom utredningen diskuterats huruvida den modell för medgivande av avsteg som skisserats ovan stämmer med grundläggande arbetsrättsliga principer och Sveriges internationella åtaganden på arbetsrättsområdet. I det sammanhanget noteras att den modell för avsteg som finns i den allmänna arbetstidslagen numera tillämpas på så sätt att prövning inte sker om parterna genom kollektivavtal har gjort undantag från lagen beträffande den fråga som

dispensen avser, se avsnitt 2.5.2. Ett flertal omständigheter är av betydelse för besvarande av den väckta frågan.

Såsom slagits fast tidigare i detta betänkande ligger bakom sjöarbetstidslagen såväl sociala som säkerhetsmässiga motiv. Såvitt gäller de sistnämnda är det inte självklart att det skall vara en uppgift för parterna att bestämma om arbetstiden. En jämförelse kan göras med hur det förhåller sig på vägtrafikens område, se avsnitt 2.6. Där finns en ingående reglering av kör- och vilotider utan möjlighet till avsteg av arbetsmarknadens parter. Sjöarbetstidslagen är emellertid dispositiv, vilket i hög grad har satt sin prägel på den reglering som i dag i praktiken gäller. Detta system medger att parterna kan träffa såväl ramöverenskommelser som överenskommelser i det enskilda fallet, dvs. i praktiken för varje särskilt fartyg. Denna ordning fungerar i allt väsentligt väl och har medfört att smidiga lösningar har kunnat träffas, samtidigt som såväl de sociala förhållandena som sjösäkerhetens krav har kunnat tillgodoses.

Direktiven för utredningsarbetet berör inte kollektivavtalen och ger inte några anvisningar om hur en eventuell dispensregel skall hanteras visavi sådana avtal. Jag har emellertid uppfattat direktiven så att sjöarbetstidslagen fortfarande skall vara av dispositiv karaktär och att kollektivavtalsvägen även i fortsättningen skall vara den som i främsta rummet skall komma till användning. Däremot syftar direktiven, så som jag har uppfattat dem, till att det i undantagsfall, då parterna inte kan enas, skall ges möjlighet att i stället reglera arbetstiden i enlighet med lagen och de avsteg från denna som är motiverade.

Det är mot denna bakgrund som jag har utarbetat ovanstående modell. Jag vill här återigen framhålla att dess innebörd är att den skall tillämpas bara då parterna inte kommer överens om en viss ordning. Att sådana situationer kan komma upp inom ramen för ett system som annars fungerar väl är inte något anmärkningsvärt. Parterna skall alltså för att den särskilda prövningen skall komma till stånd först ha förhandlat i den aktuella frågan.

Modellen innebär inte heller att ett beslut om avsteg upphäver gällande kollektivavtal. En sådan ordning skulle kunna vara betänkelig och stridande mot kollektivavtalsrättens grunder. Tvärtom förutsätter modellen att ett gällande kollektivavtal löper till dess att det upphör efter uppsägning. Ett beslut enligt den berör inte kollektivavtalets rättsverkningar utan följer helt kollektivavtalsrättslig praxis. Vad gäller beslutet om avsteg inträder dess rättsverkningar alltså först när kollektivavtalets rättsverkan, inklusive efterverkan vad gäller arbetstiden, har upphört. Förvaltningsrättsligt är avstegsbeslutets beroende av kollektivavtalet närmast att jämställa med ett suspensivt villkor.

Ingenting hindrar parterna att med stöd av senare vunna erfarenheter komma överens om modifikationer i beslutet om arbetstider och sluta kollektivavtal i överensstämmelse med överenskommelsen. I ett sådant fall är det dock lämpligt att parterna begär att beslutet om avsteg skall upphävas.

Med hänsyn dels till syftet med en möjlighet till avsteg från sjöarbetstidslagens regler i enlighet med vad som har skisserats ovan, dels till hur den praktiska tillämpningen avses utformas menar jag, att modellen inte kan anses strida mot grundläggande arbetsrättsliga principer. Av samma skäl kan den inte heller anses strida mot de åtaganden att främja användningen av kollektivavtal som Sverige har åtagit sig genom internationella överenskommelser, se avsnitt 6.1.2—6.1.4. Såvitt jag kan bedöma kan den inte heller anses strida mot någon annan ILO-konvention.

9.2.4 Alternativ till den föreslagna modellen

Som nämnts ovan i avsnitt 9.1 har utredningen bl.a. diskuterat en mera långtgående modell, som innebär att Sjöfartsverket skulle kunna lägga ett beslut om sjöarbetstiden till grund för ett minimibesättningsbeslut även om det finns ett kollektivavtal som reglerar arbetstiden. Ett sådant minimibesättningsbeslut skulle kunna tillämpas inte omedelbart, men väl när kollektivavtalets rättsverkningar, inklusive efterverkan av avtalets regler om arbetstid, har upphört. En sådan modell har dock den nackdelen att — om överenskommelse inte träffas mellan sjöarbetsmarknadens parter i enlighet med beslutet — det blir oklart när minimibesättningsbeslutet kan tillämpas. Detta kan ge upphov till problem inte enbart för berörda parter utan även i samband med tillsynsförrättningar på fartyg. Det måste också beaktas att överträdelser av minimibesättningsbeslut är straffbelagda, 12 kap. 2 och 3 §§ fartygssäkerhetslagen. Det är även utifrån denna synpunkt otillfredsställande att tidpunkten för ikraftträdandet skall vara så obestämd som den skulle bli i detta fall (jfr avsnitt 12 Ansvarsfrågor). Jag har utifrån nu redovisade synpunkter valt att inte lägga fram ett sådant förslag.

Jag vill slutligen tillägga att jag givetvis har försökt att utröna om det finns några andra lagstiftningsåtgärder avseende sjöarbetstiden som skulle kunna medföra ytterligare flexibilitet och rationaliseringar i fartygsarbetet. Några uppslag till sådana åtgärder har inte kommit fram. I det sammanhanget har jag även orienterats om initiativ och nya grepp som har tagits i det praktiska livet i syfte att uppnå så väl fungerande system som möjligt. Det bör också framhållas att man kan

förvänta sig att det pågående arbetet inom EG/EU i fråga om överenskommelser/regler för sjöarbetstiden ger resultat inom några år. Se om detta i avsnitt 5.

9.3 Beslutsförfarandet och Sjöfartsverkets roll som beslutsmyndighet

Enligt 5 kap. 8 § fartygssäkerhetslagen skall Sjöfartsverket samråda med organisationer som företräder redare och ombordanställda, innan verket meddelar ett beslut om minimibesättning. Sjöfartsverket gör därvid i allmänhet upp ett förslag till besättning som tillsammans med redarens ansökan om minimibesättning underställs organisationerna för yttrande inom cirka tre veckor, varefter verket beslutar i ärendet.

Innan Sjöfartsverket beslutar i ärenden om avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid, bör på motsvarande sätt redarens ansökan om avsteg remitteras till de organisationer som representerar redare och ombordanställda. Någon särskild bestämmelse om detta behövs dock inte. I 5 § sjöarbetstidskungörelsen föreskrivs nämligen redan i dag att Sjöfartsverket, när det handlägger ett ärende enligt sjöarbetstidslagen eller enligt kungörelsen och ärendet är av större vikt eller har principiellt intresse, skall bereda berörda organisationer för redare och ombordanställda tillfälle att avge yttrande. Ärenden om avsteg måste anses vara av sådan karaktär att de omfattas av denna bestämmelse.

Enligt utredningens förslag skall i ett ärende om avsteg från sjöarbetstidslagen förutom sjösäkerhetskraven de sociala aspekterna beaktas. Att Sjöfartsverket således blir tvunget att ta hänsyn även till sociala spörsmål som kan uppkomma bör inte medföra några egentliga problem. Vad det gäller är att beakta en i så stor utsträckning normal mänsklig/social välfärd som möjligt, självfallet med hänsyn tagen till sjöfartslivets speciella förhållanden. Sjöfartsverket med dess kännedom om förhållandena till sjöss bör kunna hantera detta utan större problem. Det får också förutsättas att verket inte beslutar om avsteg utan en mycket noggrann undersökning av förhållandena i det enskilda fallet.

Parternas praktiska erfarenheter, som kan ha kommit fram i skilda sammanhang — bl.a. i samband med kollektivavtalsförhandlingar — bör kunna vara till god hjälp vid beslutsfattandet.

10 Sjöarbetstid för s.k. seglande delägare och med dem jämställda

10.1 Inledning

Med seglande delägare förstås sådan personal ombord på ett fartyg som äger del av fartyget. I vissa fall är de att betrakta som arbetstagare; de kan t.ex. ha låtit bilda ett bolag som hyr fartyget samtidigt som de anställts av bolaget för arbete på fartyget, medan det i andra fall inte föreligger något anställningsförhållande.

Sjöarbetstidslagen gäller skeppstjänst. Med detta begrepp avses arbete som en person, vilken är anställd på ett svenskt fartyg, för fartygets räkning eller eljest på grund av förmans uppdrag utför ombord på fartyget eller på annat ställe (1 §). Detta innebär följaktligen att om en seglande delägare inte kan betraktas som anställd på fartyget omfattas han inte av sjöarbetstidslagen. Han omfattas inte heller av arbetstidslagen, eftersom den endast gäller arbetstagare.

10.2 Tidigare utredningsarbete

Frågan om seglande delägare bör omfattas av sjöarbetstidslagen har utretts tidigare utan att det har lett till någon ändring av lagen. I betänkandet Sjöarbetstidsfrågor (Ds K 1980:17) avgivet av Fartygsmiljöutredningen föreslogs regler som skulle begränsa arbetstiden för bl.a. seglande delägare. Med hänsyn till de säkerhetsrisker som en alldeles oreglerad arbetstid kan medföra ansåg utredningen det ofrånkomligt att begränsa arbetstiden även för denna grupp. Utredningen föreslog som huvudregel en arbetstid om högst 12 timmar om dygnet i närfart och lokalfart och högst 10 timmar om dygnet i oceanfart. Den föreslagna bestämmelsen såg ut på följande sätt.

19 § Utför någon fartygsarbete utan att vara arbetstagare, får hans arbetstid inte överstiga 10 timmar om dygnet, om fartyget används i oceanfart, och 12 timmar om dygnet, om det används i närfart eller lokalfart. Arbete som sägs i 16 § får dock utföras utan begränsning.

Under förhållanden, då enligt denna lag eller kollektivavtal som avses i 13 eller 15 § en arbetstagare har en arbetstid, antingen

såsom ordinarie arbetstid eller i form av övertid, vilken överstiger vad som sägs i första stycket, får den som icke är arbetstagare arbeta lika länge som om han själv vore anställd för det arbete han utför.

Vad som sägs i denna paragraf gäller också sådan medlem av redarens familj på vilken lagen enligt vad som anges i 4 § annars inte är tillämplig.

Med termen fartygsarbete, som föreslogs ersätta begreppet skeppstjänst, avsågs enligt utredningens förslag arbete för fartygets räkning som utförs ombord på fartyget eller på annat ställe av någon som följer med fartyget och som antingen tjänstgör i en befattning på fartyget eller följer med detta för tillfälliga göromål. Utredningens förslag till bestämmelser i 15 och 16 §§ motsvarade i huvudsak nu gällande bestämmelser i 11 § första och andra styckena respektive 11 § tredje stycket. 13 § överensstämde med nuvarande 13 § och 4 § motsvarade vad som nu föreskrivs i 2 § första—tredje styckena. Bestämmelsen i 19 § skulle komma att omfatta också egna företagare som följer med fartyget för tillfälliga göromål eller som åtagit sig viss del av fartygets drift. Förslaget i denna del skall ses mot bakgrund av att utredningen, som framgår av definitionen av fartygsarbete, föreslog att lagen skulle bli tillämplig även på bl.a. sådana tillfälligt medföljande arbetstagare, vilkas arbete inte kan betraktas som skeppstjänst enligt nu gällande regler.

Som allmän motivering till sitt förslag beträffande seglande delägare anförde utredningen i huvudsak följande (s. 80—87).

Kan den som utför arbetet inte betraktas som anställd på fartyget eller hellre — med nuvarande system med rederianställning — som anställd för att tjänstgöra på det fartyg som det är fråga om, är lagen inte tillämplig på honom. Förhållandet är av praktisk betydelse, och senare tidens utveckling har gjort det alltmer betydelsefullt. Det har blivit aktuellt särskilt i fråga om dem som utför fartygsarbete för ett fartyg i vilket de själva äger blott en mindre del.

Delägarens ställning ombord kan vara mer eller mindre självständig. I åtskilliga fall saknas anledning att ifrågasätta hans ställning som arbetsgivare, och man har all anledning att utgå från att delägaren betraktar sig som ägare till fartyget och väl vårdar sig om detta. I andra fall kan förhållandet vara mera tveksamt. En delägare har kanske i vissa fall inte större möjlighet att öva inflytande på fartygets drift än en anställd i samma befattning. Särskilt för sådana fall har det gjorts gällande, att man bör se bort från delägandet och hellre fråga efter vederbörandes verkliga arbetsförhållanden.

Man har skäl att fråga om det kan tänkas att delägaren arbetar så mycket, att han blir alltför trött och att säkerheten därigenom äventyras. Svaret på den frågan kan knappast bli något annat än att risk för farlig uttröttnings inte kan uteslutas, om delägaren får arbeta hur mycket som helst. Det blir då enligt utredningens mening ofrånkomligt att begränsa arbetstiden även för sådana delägare som utför fartygsarbete utan att kunna betraktas som arbetstagare. Motsvarande regleringar finns också i fråga om den yrkesmässiga biltrafiken och luftfarten.

Lagstiftningen om begränsning av arbetstiden är tillkommen främst av sociala skäl. Detta gäller också i fråga om sjöarbetstidslagen, även om där även hänsyn till säkerheten i viss mån har spelat in. Överväger man att begränsa seglande delägars arbetstid, sker detta däremot utslutande av hänsyn till vad säkerheten får anses kräva. En följd härav är att gränsen för hur mycket en delägare bör få arbeta rimligen kan komma att sättas högre än vad som kan anses vara normal arbetstid för de anställda. Å andra sidan måste vad som är tillåtet för en anställd också vara tillåtet för den som inte är anställd.

Begränsar man delägarnas arbetstid, torde konsekvensen fordra att man på samma sätt begränsar arbetstiden för den som ensam äger sitt fartyg och som utför fartygsarbete. Även en redare som inte äger någon del i fartyget utan som har lejt det bör omfattas av bestämmelserna. Vidare synes sådana medlemmar av redarens familj, som enligt 2 § sjöarbetstidslagen är undantagna från lagens tillämpning, i nu förevarande avseende böra jämföras med delägare i fartyg.

All tjänstgöring ombord är inte lika viktig för sjösäkerheten. Man kan därför vilja överväga att begränsa de seglande delägarnas och med dem jämföras arbetstid endast i fråga om vissa befattningshavare, exempelvis de som tillhör däck- eller maskinavdelningen. En sådan inställning synes dock inte hållbar. Varje medlem av besättningen kan ha viktiga säkerhetsuppgifter t.ex. i ett nödläge.

En närliggande, tänkbar lösning är att begränsa delägarnas arbete endast i den mån de utför arbete av direkt betydelse för sjösäkerheten. En befattningshavare inom däcksavdelningen skulle t.ex. fritt få arbeta med expeditionsarbete eller andra sysslor som tillhör intendenturavdelningen, medan hans arbetstid på bryggan skulle vara begränsad. Det vill emellertid synas som om man på detta sätt skulle alltför mycket urholka den garanti för vederbörandes tjänstbarhet som en reglering av delägarnas arbetstid är avsedd att åstadkomma. Inte heller denna lösning kan därför anbefallas.

När det gäller att bestämma hur mycket en icke anställd bör få arbeta, synes uppmärksamheten först böra riktas mot närfart och lokalfart, där fartyget är till sjöss under kortare tidsperioder, där

fartygsarbetet inte präglas av de förhållanden som utmärker den långa sjöresan och där avlösning lämpligen kan ordnas med tätare intervaller än vid oceanfart. Det bör beaktas att det är i närfart som tvåvaktssystem enligt 6 § sjöarbetstidslagen får förekomma, och i kollektivavtal medgivna längre arbetstider per dygn torde passa bättre för annan fart än oceanfart.

Det vill synas som om 12 timmar om dygnet vore en lämpligt avvägd gräns för hur mycket en icke arbetstagare bör få arbeta i närfart och lokalfart. I enlighet med vad som anförts förut i detta avsnitt tillkommer emellertid, att om en anställd får arbeta längre tid än 12 timmar under ett dygn, exempelvis på grund av att ett tvåvaktssystem tillämpas eller därför att det är medgivet i kollektivavtal, bör den som inte är anställd få arbeta lika länge som om han själv vore anställd med placering i den aktuella befattningen eller annars för det arbete som det är fråga om.

Om alltså 12 timmar om dygnet får anses vara den lämpligaste gränsen för arbetstiden i närfart och lokalfart för den som icke är arbetstagare, återstår att avgöra var gränsen lämpligen bör dras i fråga om oceanfart. Tjänstgöringen ombord under en längre sjöresa torde vara så pass ansträngande, att det inte kan anses tillräddligt att medge en tjänstgöring som uppgår till 12 timmar om dygnet under en sådan resa. Däremot synes 10 timmar per dygn i princip inte vara för mycket.

De överväganden som ligger bakom utredningens inställning till begränsning av arbetstiden för seglande delägare och med dessa jämförda, som utför fartygsarbete, är i huvudsak tillämpliga också i fråga om de fartygsarbetandes vilotid. Även beträffande vilotid torde därför den som icke är arbetstagare böra jämföras med en arbetstagare.

Det är ingalunda givet, att de bestämmelser som begränsar arbetstiden för dem som inte är anställda ombord skall tas in i sjöarbetstidslagen. Man kan med åtskilligt fog göra gällande, att sådana bestämmelser är rena sjösäkerhetsbestämmelser, och därav sluta att de bör få plats i sjösäkerhetslagen eller möjligen i någon ytterligare författning. Enligt utredningens mening är det dock ur praktisk synvinkel att föredra att alla regler om arbetstidens längd för dem som arbetar för ett fartyg samlas i en författning, alltså sjöarbetstidslagen, även om grunderna för reglerna kan växla.

Arbetsgivarsidans experter var kritiska till utredningens förslag. I ett särskilt yttrande framhöll de bl.a. att sjöarbetstidslagen endast bör omfatta arbetstagare och att om arbetstidsföreskrifter behövs för seglande delägare skall dessa föreskrifter tas in i en säkerhetslagstiftning samt avse endast sådant arbete som klart är av betydelse för säkerheten ombord. De vände sig också mot utredningens uppdelning av delägarnas arbetstid vad gäller oceanfart respektive närfart eller

lokal fart och ansåg att övervägande skäl talade för att medge tolv timmars arbetstid beträffande all fart.

Utredningens förslag kom aldrig att remissbehandlas och ledde, som nämndes inledningsvis, inte till någon förändring av lagstiftningen.

10.3 Allmänna utgångspunkter

Om man överväger att begränsa arbetstiden för seglande delägare ligger det nära till hands att jämföra med de bestämmelser som gäller om arbetstid vid vägtransporter. Bestämmelserna i arbetstidslagen för landanställda avser främst att tillgodose allmänt sociala synpunkter och arbetarskyddssynpunkter. Denna lagstiftning anses emellertid inte tillräcklig för att förhindra trafikfarlig trötthet hos förarna. För att trafiksäkerhetens krav skall tillgodoses finns det därför, som framgått av redovisningen i avsnitt 2.6, utöver de allmänna arbetstidsreglerna särskilda av trafiksäkerhetsskäl betingade bestämmelser som begränsar arbetstidsuttaget och tillförsäkrar förarna tillräcklig vila per dygn. Dessa regler gäller — till skillnad från arbetstidslagen som endast avser arbetstagare — oavsett om den enskilde föraren äger fordonet han kör eller om han är anställd.

Några direkt motsvarande av säkerhetsskäl betingade kompletterande bestämmelser till sjöarbetstidslagen som begränsar arbetstidsuttaget finns inte. I och för sig skall ju Sjöfartsverket enligt fartygssäkerhetslagen fastställa ett fartygs minimibesättning, varvid sjösäkerhetsaspekter är avgörande. Ett sådant beslut innebär dock inte i sig något absolut hinder mot ett från sjösäkerhetssynpunkt alltför högt arbetstidsuttag. Detta medför att sjöarbetstidslagens bestämmelser kan sägas ha en självständig säkerhetsfunktion genom att begränsa arbetstidsuttaget. Möjligen kan det synas anmärkningsvärt att en lag som har en säkerhetsfunktion är dispositiv. Att sjöarbetstidslagen gjorts dispositiv — det är till och med möjligt att helt avtala bort lagen — får dock ses mot bakgrund av att de ombordanställdas organisationer har en sådan styrka att det inte är sannolikt att de sluter avtal som inte tillgodoser säkerhetsaspekten.

Mot bakgrund av att sjöarbetstidslagen således har inte endast en social funktion utan även en sjösäkerhetsfunktion, dvs. motverkande av att besättningen på grund av trötthet inte kan fullgöra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt, synes det svårt att anföra bärande skäl mot att seglande delägare skall omfattas av lagen vad gäller begränsning av arbetstiden. Det måste från sjösäkerhetssynpunkt rimligen anses lika viktigt att den enskilde besättningsmannen inte arbetar i uttröttat tillstånd oavsett om han är anställd på fartyget eller

om han är icke anställd delägare i fartyget. Jag anser därför att säkerhetsskäl kräver att arbetstiden till sjöss begränsas även för sådana seglande delägare som inte kan betraktas som anställda.

Som framgått ovan fann Fartygsmiljöutredningen att om man begränsar arbetstiden för seglande delägare borde man på samma sätt begränsa arbetstiden för den som ensam äger sitt fartyg. Även en redare som inte äger någon del i fartyget utan som har lejt det borde enligt utredningen omfattas av bestämmelserna. Jag delar denna bedömning. Om man av säkerhetsskäl skall införa arbetstidsbestämmelser i sjöarbetstidslagen för andra grupper än anställda bör således även dessa två grupper omfattas av en sådan bestämmelse. I det följande kallas samtliga nu nämnda grupper av praktiska skäl för seglande delägare.

För att undvika oklarhet bör dock framhållas att om seglande delägare förs in under sjöarbetstidslagen innebär det inte i sig någon förändring för de grupper som nu är undantagna från lagens tillämpning enligt 2 §. Om en seglande delägare exempelvis tjänstgör som befälhavare eller maskinchef kommer han således fortfarande att vara undantagen om förutsättningarna i övrigt är uppfyllda.

10.4 Förslag

10.4.1 Begränsning av arbetstiden för seglande delägare

Som framgått av redogörelsen för utländsk rätt finns det i den norska sjöarbetstidslagen en bestämmelse som medför att seglande delägare omfattas av lagen. Enligt 1 § andra stycket lov om arbeidstiden på skip gäller sålunda att om ett fartyg drivs av flera tillsammans för egen räkning och någon av dessa utför arbete ombord räknas denne som anställd på fartyget. Lagen innehåller inte heller några särbestämmelser för seglande delägare utan dessa jämsställs sålunda helt och hållet med anställda. Lagen är däremot inte tillämplig på ensamägare av fartyg.

Fartygsmiljöutredningen avvisade den lösning som valts i den norska sjöarbetstidslagen, dvs. att betrakta den seglande delägaren som anställd på fartyget. Utredningen ville inte, som man uttryckte det, föreslå en så radikal lösning.

Enligt min mening finns det emellertid betydande praktiska fördelar med en lösning som innebär att sjöarbetstidsuttaget för icke anställda begränsas i enlighet med vad som gäller för anställda. En lösning som jämsställer icke anställda med anställda innebär att lagen blir enklare

att tillämpa, eftersom det inte blir nödvändigt att i det enskilda fallet ta ställning till om den seglande delägaren skall anses vara anställd eller ej. Någon tveksamhet om vilka regler som skall tillämpas behöver således inte uppkomma om samma begränsning av arbetstidsuttaget gäller för alla som arbetar i samma befattning på ett visst fartyg. Eftersom arbetstiden till sjöss för anställda i praktiken regleras genom kollektivavtal bör en lösning, som inte bygger på särreglering, också innebära att den seglande delägare som arbetar på ett fartyg där arbetstiden regleras genom kollektivavtal i likhet med övrig personal skall följa kollektivavtalets regler.

Vad som vid en första anblick kan synas tala emot att helt jämställa seglande delägare med anställda är att de sociala motiv som ligger bakom arbetstidslagstiftningen inte behöver beaktas för denna grupp. Om arbetstiden för de icke anställda begränsas sker ju det endast av säkerhetskäl. Med hänsyn härtill kan det inte utan fog göras gällande att gränsen för hur mycket en delägare bör få arbeta kan sättas högre än vad som kan anses vara normal arbetstid för anställda. Fartygs-miljöutredningen förslog också, som framgått ovan, att en längre arbetstid skulle godtas för seglande delägare; högst 12 timmar om dygnet i närfart och lokalfart och högst 10 timmar om dygnet i oceanfart (skillnad gjordes inte på ordinarie arbetstid och övertid).

I praktiken förhåller det sig dock nästan undantagslöst så att de seglande delägare som arbetar på fartyg där personalen är vaktindelas, dvs. fartyg som går i oceanfart- och närfart, följer samma arbetstids-schema som de anställda. Att så sker är en naturlig följd av att besättningen tjänstgör i skift. Med hänsyn härtill torde behovet av särregler för dessa seglande delägare vara ytterst begränsat. På fartyg där tvåvaktssystem tillämpas och den ordinarie arbetstiden således uppgår till 12 timmar om dygnet finns det för övrigt knappast heller något utrymme för ett utökat ordinarie arbetstidsuttag, om sjösäkerheten inte skall sättas i fara.

En grupp för vilken det eventuellt skulle kunna tänkas finnas behov av särregler är de enskilda personer som innehar en mindre passage-rarbåt, t.ex. en taxibåt, som går i lokalfart. Enligt 9 § sjöarbetstids-lagen är i lokalfart utom hamn den ordinarie arbetstiden högst 10 timmar om dygnet och 56 timmar i veckan. Om seglande delägare jämställs med anställda torde denna regel i många fall komma att reglera arbetstiden för berörda ägare på grund av att kollektivavtal med avvikande bestämmelser saknas. Redan ett arbetstidsuttag på 10 timmar om dygnet är dock relativt högt. Med hänsyn till att det dessutom enligt nuvarande bestämmelser i sjöarbetstidslagen är möjligt att förutom den ordinarie arbetstiden arbeta 13 timmar övertid under

en vecka torde behovet av ett arbetstidsuttag utöver vad lagen medger vara tämligen begränsat även för denna grupp av icke anställda.

Enligt min mening talar sålunda övervägande skäl för att seglande delägare jämställs med anställda när det gäller regleringen av arbetstiden till sjöss. En sådan lösning har praktiska fördelar och behovet av särreglering framstår som högst begränsat. För de få fall i vilka det kan tänkas finnas ett behov av ett arbetstidsuttag utöver vad lagen/kollektivavtalet medger kan det i sjöarbetstidslagen införas en möjlighet till dispens. Till detta återkommer jag i avsnitt 10.4.3.

10.4.2 Närmare om sjöarbetstidslagens tillämpning på seglande delägare

Sjöarbetstidslagen tillämpas på skeppstjänst. Enligt definitionen av begreppet skeppstjänst i 1 § sjöarbetstidslagen räknas till skeppstjänst inte bara arbete som den ombordanställda utför ombord på fartyget, utan även arbete på annat ställe under förutsättning att det sker för fartygets räkning eller eljest på grund av förmans uppdrag.

Enligt mitt förslag till reglering av arbetstiden för seglande delägare skall dessa jämnställas med anställda. Regleringen kommer således även för dem att gälla sådant arbete som kan anses utgöra skeppstjänst.

Vad gäller den närmare innebörden av begreppet skeppstjänst bör framhållas att det får anses ligga i sakens natur att arbete som utförs av seglande delägare bör betraktas som skeppstjänst endast om det utförs direkt för fartyget. Administrativt arbete för företaget, t.ex. bokföring, skall således inte betraktas som skeppstjänst oavsett om det utförs ombord eller på något annat ställe.

För innehavare av vissa mindre passagerarbåtar lär det inte vara ovanligt att det uppkommer väntetid mellan olika körningar. Hur sådana uppehåll i skeppstjänsten skall betraktas kommer att regleras av 3 § fjärde stycket sjöarbetstidslagen. I denna bestämmelse föreskrivs att vid beräkning av arbetstid undantas, utom i fall som avses i 8 § (dvs. lokalfart inom svensk hamn), dels måltidsrast, dels annat uppehåll i skeppstjänsten, om sjömannen enligt förmans besked får avlägsna sig från arbetsplatsen under uppehållet och detta varar minst en timme. Kommer uppehållet mellan t.ex. två körningar med en passagerarbåt att vara kortare tid än en timme skall uppehållet således räknas in i arbetstiden. Om seglande delägare förs in under lagen bör dock lagtexten ändras på så sätt att det inte längre sägs, att det skall vara på förmans besked som sjömannen får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Mitt förslag innebär vidare, såsom framgått ovan, att om det finns ett kollektivavtal angående arbetstiden för de anställda på ett visst fartyg, skall även arbetstiden för den seglande delägare som arbetar på fartyget regleras av avtalet. En bestämmelse om detta bör tas in i en ny paragraf i sjöarbetstidslagen.

10.4.3 Undantag från sjöarbetstidslagen

Det kan eventuellt finnas sådana udda fall i vilka det skulle saknas anledning att låta seglande delägare omfattas av lagen. Med stöd av den dispensmöjlighet som redan nu finns i 2 § sjätte stycket (synnerliga skäl) kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer (Sjöfartsverket) medge undantag från lagens tillämpning i sådana fall.

Det kan också finnas sådana fall då det visserligen inte föreligger skäl att medge undantag från lagens tillämplighet i dess helhet men omständigheterna ändå är sådana att ett visst avsteg från gällande bestämmelser är motiverat. För sådana situationer bör det öppnas en möjlighet att medge avsteg från de arbetstidsbestämmelser som annars skulle gälla, dvs. möjlighet att bestämma längre arbetstid än vad lagen anger. Avsteg bör dock kunna medges endast om det finns särskilda skäl. Häri ligger att det skall finnas ett klart dokumenterat behov av ett avsteg från lagens regler. En grundförutsättning för att avsteg skall medges bör självfallet vara att ett högre arbetstidsuttag kan anses förenligt med grundläggande sjösäkerhetskrav. — Se förslaget till 14 a § sjöarbetstidslagen.

10.4.4 Sjöarbetstidslagens tillämpning på medlemmar av redarens familj m.fl.

Enligt 2 § sjöarbetstidslagen undantas från lagens tillämpning skeppstjänst som utförs av en medlem av redarens familj, om fartygets bruttodräktighet understiger 500. Undantaget hade vid lagens tillkomst sin direkta motsvarighet i den dåvarande allmänna arbetstidslagens undantag för medlemmar av arbetsgivarens familj. I 1982 års arbetstidslag har emellertid detta undantag mönstrats ut. Av förarbetena till lagen (prop. 1981/82:154 s. 62) framgår att anledningen härtill var att ett motsvarande undantag i fråga om bestämmelserna om arbetstidens förläggning i 1949 års arbetarskyddslag inte fördes över till arbetsmiljölagen, när den lagen fr.o.m. den 1 juli 1978 ersatte

arbetarskyddslagen. När det genom den nya arbetstidslagen år 1982 genomfördes en samordning av arbetstidsbestämmelserna i den äldre arbetstidslagen och i arbetsmiljölagen ansågs det foljdriktigt att slopa undantaget för familjemedlemmar på hela arbetstidsområdet.

Mot bakgrund härav och då det nu förslås att seglande delägare och med dem jämställda skall omfattas av sjöarbetstidslagen bör också undantaget för familjemedlemmar tas bort ur sjöarbetstidslagen.

I 2 § sjöarbetstidslagen föreskrivs vidare bl.a. att maskinchefen och främste styrmannen (överstyrmannen) undantas från lagens tillämpning om de inte är vaktindelade. Även om det inte direkt framgår av lagtexten gäller emellertid att de under alla förhållanden omfattas av lagen om de är ende styrman respektive ensamt maskinbefäl ombord (se prop. 1938:223 s. 52—56). I förtydligande syfte föreslår jag att detta uttryckligen anges i paragrafen.

11 Anteckningar om arbetstid

Enligt 15 § sjöarbetstidslagen skall för fartyg föras anteckningar om arbetstid enligt föreskrifter som utfärdas av tillsynsmyndigheten (Sjöfartsverket). Föreskrifter om detta finns i Sjöfartsverkets tillämpningskungörelse den 7 juli 1972 till sjöarbetstidslagen. Av dess 3 § framgår att anteckningarna skall föras av befälhavaren eller under hans tillsyn av någon som enligt sjöarbetstidslagens bestämmelser har en arbetsledande ställning ombord. Av 3 § framgår det vidare att anteckningar skall föras enligt "journal 1" men att Sjöfartsverket, för mindre fartyg eller där särskilda skäl föreligger, kan medge att redovisning av skeppstjänst får ske i annan form eller på annat sätt. Så har också skett. För personal på vissa passagerarfartyg (t.ex. färjor) är det sålunda möjligt att använda en förenklad arbetstidsjournal (journal 2), om den ordinarie arbetstiden är schemalagd. För personal som tjänstgör på fartyg på vilka arbetstiden är reglerad genom kollektivavtal mellan Sveriges Redareförening och de sjöfackliga organisationerna är det under vissa förutsättningar också möjligt att använda sjöarbetstidsjournal 5 respektive 5A i stället för journal 1. Dessa två journaler har utarbetats av sjöarbetsmarknadens parter och har utformats för att automatisk databehandling skall kunna tillämpas. Journalerna har fastställts av Sjöfartsverket.

Sveriges Redareförening för mindre passagerarfartyg (SWEREF) har till mig framfört synpunkter på journalföringen så som den skall ske i dag. Även i övrigt har under utredningsarbetet framställts frågor som rör tillämpningen av reglerna, t.ex. om möjligheten att delegera ansvaret av reglerna för journalföringen. Till en viss del rör det sig om svårigheter att tolka föreskrifterna och om missförstånd som har uppkommit i samband därmed. Till en annan del rör synpunkterna förhållanden som är beroende av vad arbetsmarknadens parter har kommit överens om. Det är givetvis viktigt att föreskrifterna och journalerna är så utformade att de medger en flexibel och praktisk hantering av arbetstidsredovisningen. Än viktigare blir detta om seglande delägare förs in under sjöarbetstidslagen. Min uppfattning är att det finns anledning för parterna och Sjöfartsverket att se över systemet.

12 Ansvarsfrågor

Såsom framgår av avsnitten 2.1 och 2.3 finns det i sjöarbetstidslagen och i fartygssäkerhetslagen straffbestämmelser för överträdelse av lagarna. Sålunda föreskrivs i 18 § sjöarbetstidslagen bötesstraff för bl.a. befälhavare som uppsåtligt eller av oaktsamhet använder en sjöman till skeppstjänst i strid mot lagen eller föreskrift för tillämpningen av lagen. Även t.ex. redaren kan drabbas av straffansvar för överträdelse som han känt till eller bort känna till.

Enligt 12 kap. 2 § fartygssäkerhetslagen döms en befälhavare, som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet framför ett fartyg i strid mot vad som gäller i fråga om minimibesättning eller bemanningsföreskrifter till böter eller fängelse i högst sex månader.

Enligt samma paragraf döms en redare, som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet underlåter att göra vad som skäligen kan fordras av honom för att förhindra att fartyget framförs i strid mot vad som gäller i fråga om minimibesättning eller bemanningsföreskrifter till böter eller fängelse i högst sex månader.

I 12 kap. 3 § finns straffbestämmelser (böter) vid oaktsamhet i motsvarande situationer.

Den tidpunkt vid vilken ett beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen kan tillämpas enligt förslaget i avsnitt 9.2 blir inte fixerad i själva beslutet utan kan bli beroende av vid vilken tidpunkt kollektivavtal inte längre har någon rättsverkan. Det kan givetvis hävdas att det är mindre tillfredsställande att även straffansvaret enligt sjöarbetstidslagen skall bli beroende av en sådan omständighet som nu sagts med den risk för oklarhet som kan följa därav. Härvid bör dock följande beaktas. De beslut som det här är fråga om torde bli få och de som förekommer blir säkerligen föremål för uppmärksamhet av dem som berörs, t.ex. befälhavare och redare. Genom organisationerna på sjöarbetsmarknaden torde de berörda få tillgång till juridisk hjälp för att avgöra eventuella tveksamheter i ett enskilt fall. Den som har gjort vad som rimligen kan begäras för att underrätta sig om ett besluts effekter bör givetvis inte drabbas av straffansvar. Det viktigaste är emellertid att det enligt den föreslagna modellen i praktiken blir minimibesättningsbeslutet som styr ikraftträdandet av ett beslut om avsteg, eftersom syftet med en begäran om avsteg i normalfallet kommer att vara att få till stånd ett ändrat minimibesättningsbeslut. I

och med att ett beslut om avsteg beaktas i ett minimibesättningsärende först när det står klart att ett tidigare träffat kollektivavtal har upphört att gälla och dess bestämmelser om arbetstid inte har någon s.k. efterverkan, undviks oklarhet. Se närmare om detta i avsnitt 9.2.2.

Med hänsyn till att icke anställda seglande delägare i många fall torde ha en mer självständig ställning gentemot befälhavaren än anställda sjömän bör även de drabbas av straffansvar, om de överträder lagens bestämmelser eller föreskrifter för tillämpningen av dessa. En bestämmelse om detta bör tas in i ett nytt tredje stycke i 18 § sjöarbetstidslagen.

Enligt Statsrådsberedningens riktlinjer för författningsskrivning skall i varje straffbestämmelse anges vad som krävs i fråga om uppsåt eller oaktsamhet. Enligt riktlinjer som riksdagen nyligen har antagit (prop. 1993/94:130, bet. 1993/94:JuU27, rskr. 1993/94:321) understryks kravet härpå och det rekommenderas att specialstraffrätten gås igenom för kontroll i detta hänseende. Mot bakgrund härav bör i nyss föreslagna straffbestämmelse i 18 § tredje stycket anges att det krävs uppsåt eller oaktsamhet för straffansvar.

I de gällande straffbestämmelserna i lagen anges i allmänhet vilket subjektivt rekvisit som krävs. Undantag utgör 20 § första stycket 1 och 2. Jag föreslår att det i punkt 1 föreskrivs uppsåt eller oaktsamhet och i punkt 2 uppsåt som krav för straffansvar.

13 Överklagande

Det har länge varit en strävan att avlasta regeringen ärenden av löpande art så att statsråden och departementen får bättre tid för större och övergripande frågor. Enligt riktlinjerna i prop. 1983/84:120 om regeringens befattning med besvärärenden skall utgångspunkten vara att regeringen i allmänhet inte bör vara prövningsinstans annat än när det behövs en politisk styrning av praxis. En princip som tillämpas vid val av fullföljdsinstans är att ärenden där rättsfrågan är avgörande skall gå till domstol, medan ärenden där lämplighetsbedömningar dominerar skall prövas i administrativ ordning.

I princip gäller att alla beslut som överklagas från Sjöfartsverket enligt fartygssäkerhetslagen skall prövas av kammarrätten. Ett par undantag har dock gjorts. Bland annat skall beslut som rör fartygs bemanning överklagas hos regeringen (13 kap. 3 § fartygssäkerhetslagen). I prop. 1987/88:3 med förslag till ny fartygssäkerhetslag anges som förklaring till detta undantag att inslaget av lämplighetsbedömning i sådana beslut är betydande.

Beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen av den art som har föreslagits ovan i avsnitt 9.2 har ett nära samband med beslut om minimibesättning. Det står därför klart att dessa arbetstidsbeslut bör överklagas i samma ordning som minimibesättningsbesluten. Även beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen vad gäller seglande delägare kan ha samband med beslut om minimibesättning, men kanske dock inte i lika stor utsträckning. Någon anledning att särbehandla någon särskild kategori av beslut finns dock inte. Alla arbetstidsbeslut bör alltså överklagas i samma ordning.

Frågor om besvärprövning övervägs i olika sammanhang och med olika utgångspunkter. En utgångspunkt är den ovan nämnda med inriktning på fördelningen av besvärärenden mellan regeringen och andra instanser. En annan utgångspunkt är bestämmelserna i den Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna. Även i övrigt synes utvecklingen på förvaltningsområdet gå i riktning mot ökad domstolsprövning enligt instansordningen förvaltningsmyndighet—länsrätt—kammarrätt—Regeringsrätten med krav på prövningstillstånd redan i ledet länsrätt—kammarrätt. Om någon ändring skall göras i nuvarande besvärordning på sjöfartens område bör övervägandena avse systemet i dess helhet. Intill dess så eventuellt har skett föreslår

jag, i enlighet med det ovan sagda, att arbetstidsbesluten skall överklagas till regeringen. Jag erinrar om lagen (1988:205) om rättsprövning av vissa förvaltningsbeslut, enligt vilken bl.a. vissa regeringsbeslut kan prövas av Regeringsrätten.

I analogi med vad som gäller enligt 13 kap. 4 § fartygssäkerhetslagen bör särskilt föreskrivas att klagorätt tillkommer en arbetstagarorganisation, i den mån saken rör medlemmarnas intresse.

En besvärsmåttbestämmelse finns i 2 § sjöarbetstidskungörelsen. Jag har inte funnit anledning att i detta sammanhang förslå någon ändring i denna ordning. Om det emellertid skulle anses föreligga skäl att placera besvärsmåttreglerna i sjöarbetstidslagen, bör de enligt min mening — med erforderliga redaktionella jämkningar — placeras närmast efter ansvarsbestämmelserna (18—20 §§).

14 Ekonomiska konsekvenser

I enlighet med 13 § kommittéförordningen (1976:119) har jag att redovisa en beräkning av kostnaderna för att genomföra de förslag som lämnas. För mig liksom för andra kommittéer och särskilda utredare gäller dessutom regeringens direktiv (dir. 1984:5) angående utredningsförslagets inriktning. Enligt dessa direktiv får förslagen inte öka de offentliga utgifterna eller minska statsinkomsterna. Även kostnadskonsekvenserna för företagen och enskilda skall belysas.

Såvitt jag kan bedöma kommer såväl antalet ärenden om avsteg från sjöarbetstidslagen enligt 13 § andra stycket som antalet dispensärenden avseende seglande delägare enligt 14 a § andra stycket att bli tämligen begränsat. Ärenden av sistnämnda slag torde dessutom bli aktuella främst under en övergångsperiod innan praxis har lagts fast. Sjöfartsverkets handläggning av den föreslagna lagstiftningen bör mot nu angiven bakgrund kunna ske inom ramen för befintliga resurser. Beträffande förslaget att sjöarbetstidslagen skall omfatta även seglande delägare bör vidare beaktas att viss information till de berörda torde bli aktuell. Även kostnaderna härför bör kunna rymmas inom befintliga resurser.

När det gäller konsekvenserna för rederibranschen kan följande sägas beträffande förslaget att Sjöfartsverket skall kunna medge avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid. I de fall ett sådant beslut om avsteg kommer att reglera arbetstiden för personalen på det aktuella fartyget, kan detta leda till minskade bemanningskostnader för rederiet. Hur stora besparingarna blir är dock svårt att ange, eftersom det beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det är också ogörligt att uppskatta förslagets konsekvenser för rederibranschen i dess helhet. Allmänt torde dock kunna sägas att antalet beslut om avsteg blir få.

Det som har sagts ovan gäller också i fråga om de alternativa modeller som har diskuterats. Några större skillnader i ekonomiska effekter för rederibranschen mellan den föreslagna modellen och alternativa modeller respektive varianter bedömer jag inte föreligga. Skulle det vara några skillnader, torde de snarare tala till förmån för den föreslagna modellen, eftersom den erbjuder störst möjligheter till samförståndslösningar och därmed bättre effektivitet.

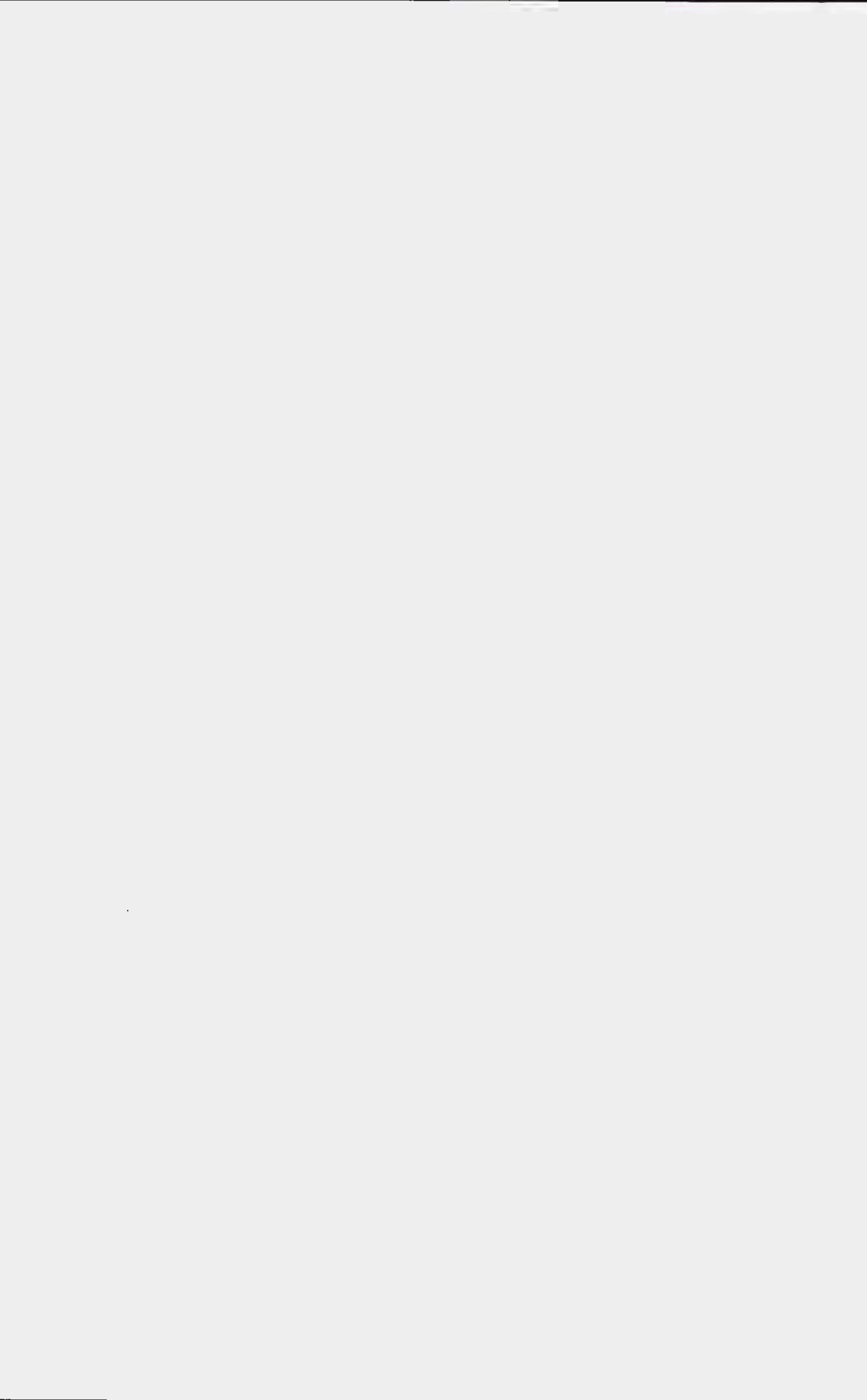
Vad beträffar förslaget om att seglande delägare skall omfattas av sjöarbetstidslagens regler kan det i och för sig möjligen hävdas att detta kommer att medföra ökade personalkostnader eller ett minskat kapacitetsutnyttjande för vissa av de företag som berörs av förslaget. Härvid är emellertid följande att beakta. Den grupp av seglande delägare som förslaget främst kommer att få betydelse för är de som innehar mindre passagerarfartyg som går i lokalfart. Som framhållits i avsnitt 10.4.1 ger sjöarbetstidslagens regler om arbetstiden på fartyg som går i lokalfart utrymme för ett relativt högt arbetstidsuttag. Behovet av ytterligare arbetstidsuttag torde därför vara tämligen begränsat. Dessutom skall beaktas möjligheten till dispens om det föreligger särskilda skäl och det är förenligt med sjösäkerhetens krav. Med hänsyn härtill torde förslaget inte medföra några beaktansvärda kostnader för berörda delar av rederinäringen. De mindre kostnader som kan föranledas av kravet på att arbetstiden skall journalföras får betecknas som försumbara.

15 Ikraftträdande

Kollektivavtalen på sjöarbetsmarknaden gäller för närvarande kalenderårsvis. Förslaget att Sjöfartsverket skall kunna medge avsteg från sjöarbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid bör träda i kraft så snart som möjligt under år 1995, så att eventuella beslut om avsteg kan meddelas inför de avtal som skall slutas beträffande år 1996.

I fråga om förslaget att seglande delägare och med dem jämställda skall omfattas av sjöarbetstidslagens bestämmelser bör beaktas att vissa informationsåtgärder krävs och att dispenser kan behöva meddelas innan de nya bestämmelserna börjar tillämpas.

Mot bakgrund av dessa överväganden föreslår jag att författningsändringarna träder i kraft den 1 juli 1995, men att sjöarbetstidsbestämmelserna skall tillämpas på seglande delägare och med dem jämställda först fr.o.m. den 1 oktober 1995. Även för medlemmar av redarens familj bör äldre bestämmelser gälla intill sistnämnda dag.



16 Specialmotivering

16.1 Sjöarbetstidslagen

1 §

I paragrafen har lagts till ett nytt tredje stycke. Bestämmelsen, som motiveras i avsnitt 10.4, innebär att även icke anställda s.k. seglande delägare och med dem jämställda (den som ensam äger sitt fartyg och den som har hyrt ett fartyg) omfattas av lagens bestämmelser. I övrigt har paragrafen endast justerats språkligt.

2 §

Beteckningen förste styrman har bytts ut mot överstyrman, som bättre stämmer överens med nutida språkbruk. I förtydligande syfte föreslås också att det i paragrafen uttryckligen anges att maskinchefen och överstyrmannen inte undantas från lagens tillämpning, om de är ensamt maskinbefäl respektive ende styrmannen ombord. Förslaget innebär inte någon ändring i sak, se avsnitt 10.4.4.

Vidare har beteckningen lustfartyg bytts ut mot den modernare termen fritidsfartyg. Med detta avses fartyg som används för fritidsändamål och inte för affärsdrift. Förslaget innebär inte någon ändring i sak.

Undantaget för medlemmar av redarens familj har tagits bort. Förslaget motiveras i avsnitt 10.4.4.

Sjätte (sista) stycket har förtydligats så att det klart framgår att undantag enligt andra meningen avser undantag i fråga om visst fartyg från hela lagen. I analogi med vad som gäller enligt fjärde stycket och vad som föreslås i 13 och 14 a §§ bör möjligheter till tidsbegränsning och meddelande av villkor finnas även här.

I övrigt har texten endast ändrats språkligt.

3 §

Med anledning av att det föreslås att seglande delägare skall omfattas av lagen har fjärde (sista) stycket ändrats på så sätt att det inte längre sägs att det skall vara på förmans besked som sjömannen får avlägsna

sig från arbetsplatsen. Någon ändring i sak för anställda sjömän är inte avsedd. I övrigt har paragrafen endast justerats språkligt.

13 §

Andra stycket är nytt. Bestämmelsen innebär att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får medge ett visst avsteg från lagens regler om ordinarie arbetstid under förutsättning att sjöarbetsmarknadens parter inte har kunnat träffa något kollektivavtal om avsteget. Det krävs alltså att parterna har förhandlat om möjligheten att göra avsteg genom kollektivavtal innan en ansökan om avsteg ges in. För att ett avsteg skall kunna medges krävs det också, att det är förenligt med sjösäkerhetens krav och att en tillfredsställande social standard kan upprätthållas för besättningen. Ett beslut om avsteg får meddelas även om arbetstiden på det aktuella fartyget regleras genom kollektivavtal, men ett sådant beslut innebär inte att kollektivavtalet upphör att gälla. Först när kollektivavtalet inte längre har någon rättsverkan får beslutet om avsteg tillämpas. Med rättsverkan avses även kollektivavtalets efterverkan för de enskilda anställningsavtalen vad gäller arbetstiden. Bestämmelsen motiveras utförligt i avsnitt 9.2.

Ett beslut om avsteg får förenas med villkor, t.ex. om arbetstidens förläggning. Det får också tidsbegränsas.

Av allmänna grundsatser följer att ett avsteg givetvis inte får medges om det skulle strida mot några förpliktelser som Sverige har på grund av internationella åtaganden. För närvarande är Sverige inte bundet av något åtagande som särskilt rör sjöarbetstid.

14 a §

Paragrafen är ny. Bestämmelsen i första stycket innebär att om arbetstiden för de anställda på ett visst fartyg regleras genom kollektivavtal skall samma arbetstidsbegränsning gälla även för de seglande delägare som arbetar på fartyget.

För seglande delägare ges i andra stycket en möjlighet till dispens från den reglering av arbetstiden som annars skulle gälla. Dispens kan ges även i de fall arbetstiden regleras enligt första stycket. Ett beslut om dispens får förenas med villkor och tidsbegränsas. Bestämmelsen motiveras i avsnitt 10.4.3.

14 b §

Paragrafen är ny. Motiven till den är bl.a. att villkoren för ett medgivande kan spela en stor roll. Om de inte följs bör det finnas möjlighet att särskilt återkalla medgivandet. Samma betraktelsesätt kan anläggas vid ändringar av andra väsentliga förutsättningar för medgivandet. Tillsynsmyndigheten, Sjöfartsverket, föreslås pröva uppkommande frågor om återkallelse, se förslag till 2 § sjöarbetstidskungörelsen. Sådana frågor kan givetvis aktualiseras hos verket genom anmälningar från de anställda, deras organisationer och andra. Beträffande återkallelse av minimibesättningsbeslut, se 5 kap. 9 § fartygssäkerhetslagen.

18 §

Tredje stycket är nytt. Bestämmelsen innebär att en seglande delägare skall dömas till böter om han uppsåtligen eller av oaktsamhet utför skeppstjänst i strid mot sjöarbetstidslagen eller föreskrifter för tillämpningen av lagen. I övrigt har paragrafen endast ändrats språkligt.

Också överträdelser av ett avstegsbeslut enligt 13 § andra stycket eller 14 a § andra stycket och av villkor som har meddelats i samband därmed faller under denna paragraf. Någon särskild straffbestämmelse om detta — såsom i 20 § — behövs således inte. Jämför prop. 1981/82:154 s. 76 (förslag till ny arbetstidslag).

20 §

Paragrafen har ändrats på så sätt att det i första stycket 1 och 2 anges vad som krävs i fråga om uppsåt eller oaktsamhet. Ändringen motiveras i avsnitt 12. Vidare har i förenhetligande syfte andra meningen i andra stycket lagts till, se under 2 §. En sådan bestämmelse behövs här — till skillnad från vad som är fallet beträffande 13 § andra stycket och 14 a § andra stycket — eftersom undantag enligt 2 § sjätte stycket avser lagen i dess helhet. I övrigt har paragrafen endast justerats språkligt.

20 a §

Paragrafen, som är ny, innebär att en återkallelse av ett medgivande enligt 2 § sjätte stycket, 13 § andra stycket eller 14 a § andra stycket skall gälla omedelbart, om det inte förordnas något annat. Vad beträffar sådana beslut om avsteg enligt 13 § andra stycket som

meddelas när det finns ett kollektivavtal om arbetstiden, finns det i den paragrafen särregler om när de kan tillämpas. I övrigt har det inte ansetts finnas behov att särskilt reglera när beslut enligt sjöarbetstidslagen kan tillämpas.

16.2 Sjöarbetstidskungörelsen

2 §

I bestämmelsen bemyndigas Sjöfartsverket att, utöver vad som nu gäller, meddela beslut enligt 13 § andra stycket och 14 a § andra stycket sjöarbetstidslagen. Vidare bemyndigas verket att besluta om återkallelse. Verkets beslut får överklagas till regeringen och även en arbetstagarorganisation har klagorätt om dess medlemmar berörs av beslutet. Se om detta i avsnitt 13.

Särskilt yttrande av experten Billy Fransson

Direktiven

Enligt direktiven för översyn av vissa sjöarbetstidsfrågor skall förslag lämnas till sådana ändringar i sjöarbetstidslagen som medger en rationell bemanningsorganisation ombord på fartyg samtidigt som grundläggande sjösäkerhetskrav tillgodoses. En sådan lagstiftning som inte sätter hinder i vägen för en rationell bemanningsorganisation, tillmätts stor betydelse.

Myndighets rätt medge undantag

Det föreliggande lagförslaget ger under vissa speciella förhållanden — den myndighet som regeringen bestämmer — möjlighet medge undantag från lagens regler beträffande ordinarie arbetstid. Emellertid blir — genom den föreslagna konstruktionen — den praktiska nyttan och det företagsekonomiska värdet av att på det föreslagna sättet nå en rationellare bemanning alltför litet.

Reglering av arbetstid för ägare, delägare m.fl.

Enligt förslaget skall fartygsägare, delägare, förhyrare liksom "medlemmar av redarens familj" (på fartyg under 500 Brt) nu få sin arbetstid m.m. reglerad av lagen eller av kollektivavtal som kan vara gällande för de ombordanställda i ett fartyg.

Jag kan inte ställa mig bakom detta förslag.

Lagförslaget innebär i denna del en längre gående reglering än i den svenska arbetstidslagen, som undantar såväl icke anställda ägare som anställda i företagsledande ställning liksom personer som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera över sin arbetstid.

Om någon form av arbetstidsföreskrifter av säkerhetsskäl behövs för ägare m.fl. så bör dessa tas in i en säkerhetslagstiftning och då avse sådant arbete som klart är av betydelse för säkerheten ombord.

De säkerhetsmässiga erfarenheterna av det nu gällande regelverket indikerar inte något behov av en sådan reglering.

Införandet av sådana befattningshavare under lagen kommer tveksamt att negativt påverka möjligheten att utforma bemanningsorganisationen rationellt i det egna ägda eller delägda fartyget liksom t.ex. driften av ett litet fartyg som helt sköts inom den egna familjen. Ett administrativt merarbete och en bemanningskostnadsökning blir sannolikt följden.

Kommittédirektiv



Översyn av vissa sjöarbetstidsfrågor

Dir. 1993:114

Dir. 1993:114

Beslut vid regeringssammanträde 1993-10-07

Chefen för Kommunikationsdepartementet, statsrådet Odell, anför.

Mitt förslag

Jag föreslår att en särskild utredare tillkallas med uppgift att lämna förslag till sådana ändringar i sjöarbetstidslagen (1970:105) som medger en rationell bemanningsorganisation ombord på fartyg samtidigt som grundläggande sjösäkerhetskrav tillgodoses.

Behov av rationaliseringar inom sjöfartsnäringen

Staten har sedan början av 1980-talet med kortare uppehåll lämnat ett omfattande ekonomiskt stöd till den svenska sjöfartsnäringen. I samband med beslut om rederistöd i olika former har regeringen och riksdagen betonat behovet av insatser också från parternas sida att genom rationaliseringar bidra till kostnadsänkningar.

Genom etableringen av de norska och danska internationella skeppsregistren (NIS respektive DIS) blev lågkostnadssjöfarten än mer påtaglig även i vårt närområde. Skillnader i bemanningskostnader mellan fartyg under svensk respektive NIS- och DIS-flagg blev därmed ytterligare markerade till svensk nackdel. Redan i riksdagens beslut om ett rederistöd år 1988 konstaterades att det fanns sektorer inom den internationella sjöfarten där svensk sjöfart, även med statliga subventioner, inte skulle kunna delta med någon framgång. Men det har samtidigt stått klart att konkurrenskraften för svenska fartyg inte enbart kan garanteras av svenska staten genom subventioner. Det blir därför av avgörande betydelse för den svenska handels-

2

flottans fortsatta utveckling att parterna på sjöarbetsmarknaden själva kan sänka kostnaderna genom rationaliseringar.

Regeringen har förklarat sig beredd att presentera förslag till en långsiktig sjöfartspolitik förutsatt att sjöarbetsmarknadens parter kan redovisa kostnadssänkande åtgärder som tillsammans med statliga insatser skulle ge förutsättningar för en utvecklad svensk sjöfart.

I den överenskommelse som träffades i oktober 1992 mellan Sveriges Redareförening, Sveriges Fartygsbefälsförening, Svenska Maskinbefälsförbundet och Svenska Sjöfolksförbundet uttalade befälsorganisationerna att de var beredda att diskutera borttagandet av vissa arbetstidsregler och vissa ersättningar. Vidare var de villiga att se över bemanningsreglerna och även överväga bemanningsreduceringar samt att utveckla och rationalisera arbetsuppgifter i ombordorganisationen. Sjöfolksförbundet angav att man förhandlade om ett ramavtal som berörde frågan om minimibemannning.

Det är av avgörande betydelse för den svenska fjärrsjöfartens konkurrenskraft att rationaliseringsarbetet kan bedrivas vidare med oförminskad styrka. Det är samtidigt av stor betydelse att lagstiftningen inte sätter hinder i vägen för en rationell bemanningsorganisation som tillgodoser etablerade sjösäkerhetskrav.

Nu gällande bestämmelser

Bestämmelser om arbetstiden till sjöss regleras i sjöarbetstidslagen (1970:105) och sjöarbetstidskungörelsen (1970:550). Sjöarbetstidslagen bygger liksom arbetstidslagen (1982:673) på principen om 40 timmars arbetsvecka. I fråga om vaktindelade sjömän som inte tillhör ekonomipersonalen och i fråga om radiopersonal gäller dock som huvudregel att den ordinarie arbetstiden i ocean- och närfart får uppgå till högst 8 timmar om dygnet, vilket innebär 56 timmar i veckan. Det viktigaste skälet för detta avsteg från 40-timmarsveckan är de speciella förhållanden under vilka arbetet på ett fartyg till sjöss utförs, med krav på att vissa sysslor måste passas kontinuerligt under hela dygnet samt att personal måste indelas i vakter som avlöser varandra, vanligen i trevaktssystem.

Sjöarbetstidslagen innehåller även särskilda bestämmelser om ordinarie arbetstid för sjömän som tillhör ekonomipersonalen samt om ordinarie arbetstid på mindre fartyg som går i närfart och på fartyg som går i lokalfart. Dessutom finns bestämmelser om vederlag, övertid m.m.

Från sjöarbetstidslagens bestämmelser undantas skeppstjänst som utförs av bl.a. befälhavare, om utom denne minst tre personer är anställda på fartyget, samt maskinchef och främste styrman, om deras skeppstjänster inte är indelade i vakter. Ytterligare undantag från lagens tillämpning får göras genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av en organisation, som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vidare får regeringen eller

myndighet som regeringen bestämmer även i övrigt medge undantag från tillämpningen av lagen om det finns synnerliga skäl. Ett sådant bemyndigande har lämnats Sjöfartsverket, vars beslut får överklagas hos regeringen. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att arbetstidslagen skall tillämpas på skeppstjänst som har undantagits från sjöarbetstidslagen. Från de begränsningar i fråga om ordinarie arbetstid som föreskrivs i 4-9 §§ sjöarbetstidslagen får dessutom avsteg göras genom kollektivavtal som tillkommit i den ordning som anges ovan. Någon motsvarande rätt för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att medge avsteg från bestämmelserna om ordinarie arbetstid finns däremot inte.

Överväganden

De bestämmelser i sjöarbetstidslagen som reglerar vaktgång, ordinarie arbetstid och övertid begränsar i vissa avseenden möjligheterna till en rationell drift av fartyg till sjöss. Samtliga parter på sjöarbetsmarknaden har förklarat sig beredda att diskutera förändringar i bemanningsfrågor och av organisationen av arbetet ombord. I de fall som kollektivavtalslösningar inte kan presteras mellan de berörda parterna blir sjöarbetstidslagens bestämmelser gränssättande för vad som kan åstadkommas.

I de speciella fall som en ändrad organisation ombord på fartyg tillgodoser väsentliga rationaliseringsintressen och samtidigt uppfyller grundläggande sjösäkerhetskrav bör en reglering övervägas som ger möjlighet till ett mer flexibelt arbetstidsuttag. Ett sätt att åstadkomma detta kan vara att ge regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer bemyndigande att under vissa förutsättningar besluta om avsteg från sjöarbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid. Vidare kan det finnas anledning att från samma utgångspunkter överväga en bredare tillämpning av lagen.

Utredningsuppdraget

En särskild utredare bör därför tillkallas för att göra en översyn av sjöarbetstidslagen.

Utgångspunkten för utredaren skall vara att lämna förslag till sådana författningsändringar att en rationell bemanningsorganisation ombord på fartyg medges samtidigt som grundläggande sjösäkerhetskrav tillgodoses. De företagsekonomiska och samhällsekonomiska verkningarna av förslaget bör belysas. För det fall att alternativa förslag till lösningar lämnas skall dessa värderas utifrån rationaliseringsbehov och sjösäkerhetskrav.

Utredaren skall i sitt arbete ta hänsyn till de förpliktelser som Sverige kan ha på grund av internationella överenskommelser, varvid ILO:s konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan särskilt skall beaktas. En undersökning av vilka motsvarande regler som gäller i andra

4

viktiga sjöfartsnationer samt inom EG bör göras.

Utredaren förutsätts vidare göra jämförelser med de allmänna arbetstidsbestämmelserna. Utredaren skall under arbetets gång ta de kontakter med berörda organisationer och myndigheter som behövs.

Utredaren skall även lämna förslag till de eventuella följdändringar i andra författningar som följer av förslagen.

Utredaren skall beakta regeringens direktiv (dir. 1984:5) angående utredningsförslagets inriktning och (dir. 1988:43) angående EG-aspekter i utredningsverksamheten.

Uppdraget skall redovisas senast den 30 april 1994.

Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen bemyndigar chefen för Kommunikationsdepartementet

att tillkalla en särskild utredare - omfattad av kommittéförfordningen (1976:119) - med uppdrag att lämna förslag till ändringar i sjöarbetstidslagen,

att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde till utredaren.

Vidare hemställer jag att regeringen beslutar

att kostnaderna skall belasta sjätte huvudtitelns anslag A 2. Utredningar m.m. anslagsposten 3. Övriga utredningar m.m.

Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och bifaller hans hemställan.

(Kommunikationsdepartementet)

Sjöarbetstidslagen (1970:105)

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag äger, med de inskränkningar som anges i 2 §, tillämpning på skeppstjänst.

Med skeppstjänst förstås i denna lag arbete som person, vilken är anställd på svenskt fartyg, för fartygets räkning eller eljest på grund av förmans uppdrag utför ombord på fartyget eller på annat ställe.

2 § Från lagens tillämpning undantages skeppstjänst som utföres av befälhavare, om utom denne minst tre personer är anställda på fartyget,

maskinchef, om hans skeppstjänst ej är indelad i vakter,

främste styrman, om hans skeppstjänst ej är indelad i vakter,

föreståndare för ekonomiavdelning, om utom denne minst sex personer är anställda inom avdelningen,

läkare,

musiker,

den som är anställd uteslutande för att meddela undervisning,

medlem av redarens familj, om fartygets bruttodräktighet understiger 500.

Från lagens tillämpning undantages även skeppstjänst på

fiskefartyg när det användes som sådant och fartyg som användes till verksamhet omedelbart förbunden med fiske,

räddningsfartyg när det användes som sådant,

lustfartyg.

Ytterligare undantag från lagens tillämpning får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Har redaren eller ägaren av ett svenskt fartyg helt eller delvis upplåtit driften av fartyget till en utlänning, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer efter ansökan av redaren eller, om denne är utlänning, ägaren medge att denna lag helt eller delvis inte skall gälla i fråga om fartyget. Ett medgivande skall begränsas till viss tid och förenas med de villkor som behövs.

I fråga om förutsättningarna för ett medgivande, underrättelseskylighet, ändrade villkor och återkallelse av ett medgivande gäller 59 § andra och tredje styckena sjömanslagen (1973:282).

Regeringen får förordna, att denna lag ej skall gälla på staten tillhörigt fartyg. Om synnerliga skäl föreligger, får regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer även i övrigt medge undantag från tillämpningen av lagen.

3 § I denna lag förstås med

sjöman: den som utför skeppstjänst för vilken lagen gäller,

ekonomipersonal: personal som är anställd för besättningens eller passagerarnas förplägning eller upppassning, för andra sysslor som har samband med sådant arbete eller för expeditionsgöromål eller annan liknande tjänstgöring,

dagman: sjöman vars skeppstjänst ej är indelad i vakter och som ej tillhör radio- eller ekonomipersonalen,

passagerarfartyg: fartyg som har passagerarfartygscertifikat,

dygn: tiden från klockan 0 till klockan 24,

vecka: en fast period av sju på varandra följande dygn,

oavbruten gång: färd sätt som kännetecknas av att fartyget ej anlöper hamn eller annars kommer i beröring med land under längre tid än 2 timmar vid något tillfälle,

lokalfart: resa till eller från svensk hamn med fartyg, vars brutto-dräktighet understiger 500, vilken under vanliga förhållanden ej kräver mer än 12 timmars oavbruten gång,

närfart: fart, dock ej lokalfart, inom Sveriges sjöterritorium eller annars i Östersjön eller med denna i sjöfartsförbindelse varande farvatten innanför linjen Trondheimsfjorden—Shetlands nordpynt, därifrån västerut till 11° västlig longitud, därifrån längs denna longitud över Irlands västkust till 48° nordlig latitud och därifrån österut längs denna latitud till Brest,

oceanfart: fart bortom den för närfart angivna linjen.

Fartyg anses under resa hela tiden användas i den vidsträcktaste fart som resan omfattar. Hänsyn toges dock ej till sådan oförutsedd utsträckning av resan som föranledes av storm, sjöskada eller annan nödsituation.

Förordnande enligt 1 kap. 8 § andra meningen fartygssäkerhetslagen (1988:49) gäller även vid tillämpningen av sjöarbetstidslagen i den mån förordnandet har betydelse för tillämpningen.

Vid beräkningen av arbetstid undantages, utom i fall som avses i 8 §, dels måltidsrast, dels annat uppehåll i skeppstjänsten, om sjömannen enligt förmäns besked får avlägsna sig från arbetsplatsen under uppehållet och detta varar minst 1 timme.

Ordinarie arbetstid i ocean- och närfart

4 § I ocean- och närfart får den ordinarie arbetstiden för dagman uppgå till högst 8 timmar om dygnet och 40 timmar i veckan.

5 § För vaktindelad sjöman som ej tillhör ekonomipersonalen och för sjöman som tillhör radiopersonalen får den ordinarie arbetstiden i ocean- och närfart uppgå till högst 8 timmar om dygnet, om ej annat följer av 6 §. Under fartygets uppehåll i hamn får den ordinarie arbetstiden ej heller överstiga 40 timmar i veckan. Vid tillämpning av andra punkten medräknas ej dygn under vilket fartyget går från eller kommer till hamn.

6 § På fartyg, vars bruttodräktighet understiger 500, får i närfart den ordinarie arbetstiden för sjöman som avses i 5 § uppgå till högst 24 timmar under två dygn i följd när fartyget är till sjöss.

Under dygn då fartyget går från eller kommer till hamn får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 8 timmar, om fartyget ligger i hamn minst halva dygnet. Är fartyget till sjöss eller annars under gång större delen av sådant dygn, får den arbetstid tillämpas som motsvarar arbetstiden enligt första stycket med den begränsningen att den ordinarie arbetstiden medan fartyget ligger i hamn ej får överstiga den tid som återstår när från 9 timmar dras den ordinarie arbetstid som sjömannen redan fullgjort under dygnet.

För sjöman som omfattas av första och andra styckena får den ordinarie arbetstiden under en fast period av två veckor ej överstiga 112 timmar.

Första—tredje styckena gäller ej sjöman som tillhör maskinpersonalen, om fartygets maskinstyrka överstiger 550 effektiva hästkrafter.

7 § För sjöman som tillhör ekonomipersonalen får den ordinarie arbetstiden i ocean- och närfart uppgå till

a) på passagerarfartyg högst 9 timmar om dygnet och 56 timmar i veckan,

b) på annat fartyg högst 8 timmar om dygnet.

Ordinarie arbetstid i lokalfart

8 § I lokalfart inom svensk hamn får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 9 timmar om dygnet och 40 timmar i veckan, raster ej inräknade.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får annan ordinarie arbetstid tillämpas, om tiden under

en fast period av högst fyra veckor ej överstiger 40 timmar i veckan i genomsnitt.

9 § I lokalfart utom svensk hamn får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 10 timmar om dygnet och 56 timmar i veckan.

Vederlag, övertid m.m.

10 § Överstiger den ordinarie arbetstiden

a) 40 timmar i veckan i fall på vilket 5, 7 eller 9 § äger tillämpning,

b) 80 timmar under en fast period av två veckor i fall på vilket 6 § äger tillämpning,

skall för överskjutande tid utgå vederlag i form av fritid i hamn eller på annat sätt enligt vad som fastställts i kollektivavtal, som tillkommit i den ordning som anges i 2 § tredje stycket.

11 § Utöver skeppstjänst under den ordinarie arbetstid som är medgiven enligt 4—9 §§ eller den längre ordinarie arbetstid som är överenskommen i kollektivavtal, vilket tillkommit i den ordning som anges i 2 § tredje stycket, får skeppstjänst på övertid åläggas sjöman under högst 13 timmar i veckan och, om så medges i sådant kollektivavtal, ytterligare högst 5 timmar i veckan.

Övertidsarbete bör ej förekomma regelbundet.

Från den i första stycket föreskrivna begränsningen undantages skeppstjänst på övertid som är nödvändig för

a) att avvärja hotande fara för fartyg, liv eller gods,

b) att lämna hjälp enligt 62 § andra stycket, 222 eller 223 § sjölagen (1891:35 s. 1),

c) att delta i sådan övning med säkerhetsanordningar som skall företagas enligt lag eller annan författning,

d) nödvändig vakttjänst i hamn,

e) åtgärd som påkallas av myndighet i hamn,

f) åtgärd som föranledes av att besättningen blivit minskad under resan,

g) annan åtgärd som ej kan tåla uppskov och som ej kunnat planeras att utföras på annan tid.

12 § Sjöman får åläggas högst 16 timmars skeppstjänst under 24 timmar i följd.

Sjöman under sexton år skall varje dygn under tiden mellan klockan 20 och klockan 8 beredas tillfälle att vila under sammanhängande tid

av minst nio timmar. Annan sjöman skall under 24 timmar i följd beredas tillfälle att vila under sammanhängande tid av tillräcklig längd.

Den som ålägger anställd arbetstid i skeppstjänst skall taga skälig hänsyn till arbetstid i annat arbete som den anställda utför för samma arbetsgivare.

Skeppstjänst, som avses i 11 § tredje stycket a—c, får åläggas sjöman utan hinder av första, andra och tredje styckena.

Övriga bestämmelser

13 § Från de begränsningar som föreskrives i 4—9 §§ får avsteg göras genom kollektivavtal, som tillkommit i den ordning som anges i 2 § tredje stycket.

14 § Redare, vilken är bunden av kollektivavtal som avses i 2, 10, 11 eller 13 §, får tillämpa avtalet på sjöman, vilken sysselsättes i arbete som avses med avtalet, även om sjömannen ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsarsidan. Detta gäller dock ej sjöman, som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

15 § För fartyg skall föras anteckningar om arbetstid enligt föreskrifter av tillsynsmyndighet som avses i 17 §.

Sjöman har rätt att själv eller genom annan taga del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder sjöman på fartyget.

16 § Befälhavare skall se till att ett exemplar av denna lag finns tillgängligt på fartyget, om detta har en bruttodräktighet av minst 25.

17 § Tillsyn över efterlevnaden av denna lag och föreskrifter för tillämpningen av lagen utövas av myndighet som regeringen bestämmer. Därvid äger 10 kap. och 13 kap. 1—3 §§ fartygssäkerhetslagen (1988:49) motsvarande tillämpning.

Anteckningar om arbetstid skall hållas tillgängliga vid tillsynsför rättning.

18 § Befälhavare som uppsåtligen eller av oaktsamhet använder sjöman till skeppstjänst i strid mot denna lag eller föreskrift för tillämpningen av lagen dömes till böter. Detsamma gäller den som på grund av arbetsförhållandena har den arbetsledande ställning som annars tillkommer befälhavare.

Till böter dömes även redare eller annan som i redarens ställe har haft befattning med fartyget, om han därvid känt till eller bort känna till överträdelsen.

19 § Ansvar enligt 18 § skall ej ådömas, om det visas att brist uppkommit i bemanningen under pågående resa och att tillgång till nödvändig bemanning för att i alla hänseenden anordna skeppstjänsten enligt denna lag ej funnits i senast besökta hamn.

Har flera medverkat till gärning som avses i 18 §, äger 23 kap. 4 och 5 §§ brottsbalken motsvarande tillämpning.

20 § Till böter dömes den som

1. bryter mot 15 § första stycket eller 17 § andra stycket,
2. i strid mot 15 § andra stycket vägrar någon att taga del av anteckningarna,
3. uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckningar om arbetstid, om ej gärningen är belagd med straff i brottsbalken.

Om den som fått ett medgivande enligt 2 § fjärde stycket eller fartygets befälhavare uppsåtligen eller av grov oaktsamhet åsidosätter föreskriven underrättelseskyldighet eller något villkor i medgivandet, döms han till böter.

21 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag. Föreskrifter som avser förhållandet mellan enskilda eller som annars måste meddelas i lag får dock inte meddelas med stöd av denna paragraf.

Sjöarbetstidskungörelsen (1970:550)

1 § Sjöarbetstidslagen (1970:105) gäller ej i fråga om skeppstjänst på fartyg, som hör till polisväsendet, försvarsmakten, kustbevakningen, statens järnvägar, vägverket, sjöfartsverket eller tullverket.

I fråga om skeppstjänst som enligt första stycket har undantagits från sjöarbetstidslagen gäller i stället arbetstidslagen (1982:673).

2 § Sjöfartsverket får medge undantag enligt 2 § sjätte stycket andra punkten sjöarbetstidslagen (1970:105).

Sjöfartsverkets beslut får överklagas hos regeringen.

3 § Tillsyn över efterlevnaden av sjöarbetstidslagen (1970:105) och av föreskrifter för tillämpningen av lagen utövas av sjöfartsverket och, utom riket, även av svensk konsul som chefen för utrikesdepartementet förordnat att utöva sådan tillsyn.

4 § Efter samråd med arbetarskyddsstyrelsen meddelar sjöfartsverket ytterligare föreskrifter för tillämpningen av sjöarbetstidslagen (1970:105). I fråga om tillsyn utom riket meddelar verket tillämpningsföreskrifter i samråd med utrikesdepartementet.

5 § När sjöfartsverket handlägger ärende enligt sjöarbetstidslagen (1970:105) eller enligt denna kungörelse och ärendet är av större vikt eller har principiellt intresse, skall verket bereda berörda organisationer för redare och ombordanställda tillfälle att avge yttrande.



Utdrag ur fartygssäkerhetslagen (1988:49)

5 kap. Fartygs bemanning

Bemanning

1 § Ett fartyg skall vara bemannat på ett betryggande sätt.

Skyldigheter för befäl

2 § *Befälhavaren* skall se till att han har den kännedom om fartyget som han behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter beträffande säkerheten på fartyget.

Innan en resa påbörjas, skall befälhavaren se till att fartyget görs sjöklart.

När en ombordanställd tillträder sin befattning ombord, skall han genom befälhavarens försorg få behövlig kännedom om fartyget samt om grundläggande säkerhetsbestämmelser och åtgärder vid sjöolycka.

3 § *Maskinchefen* är ansvarig för drift och underhåll av fartygets maskineri med tillhörande anordningar samt för fartygets brandsäkerhet.

Innan en resa påbörjas, skall maskinchefen se till att maskineriet med de anordningar som hör till detta är i behörigt skick, att brand-skyddsanordningarna är klara till omedelbart bruk och att vad som behövs för maskineriets drift finns ombord.

Syn och hörsel

4 § Varje medlem av ett fartygs besättning skall ha så god syn och hörsel som hans uppgifter kräver.

Bestämmelser om hälsoundersökning av sjömän finns i 18—21 §§ mönstringslagen (1983:929).

Minimibesättning

5 § För varje passagerarfartyg och för varje annat fartyg med en bruttodräktighet av minst 20 som transporterar gods eller passagerare

skall fastställas det minsta antalet besättningsmän i olika befattningar som kan anses vara betryggande från sjösäkerhetssynpunkt i den fart som fartyget används i eller avses att användas i (*minimibesättning*).

På begäran skall minimibesättning fastställas också för ett fartyg som avses i första stycket och som är under byggnad eller projektering eller som skall köpas från någon annan.

6 § Ett fartyg för vilket minimibesättning skall fastställas enligt 5 § får inte framföras innan ett sådant beslut har meddelats.

Ett fartyg för vilket minimibesättning har fastställts får inte framföras, om inte besättningen har den storlek och den sammansättning i övrigt som anges i beslutet. Fartyget får inte heller framföras i annan fart än som anges i beslutet.

7 § Minimibesättning fastställs av sjöfartsverket.

För fartyg som ägs eller brukas av svenska staten och som används uteslutande för statsändamål och inte för affärsdrift skall minimibesättning fastställas av den myndighet som förvaltar fartyget, om inte regeringen föreskriver eller för särskilda fall beslutar annat. Myndigheten skall samråda med sjöfartsverket före beslutet.

8 § Innan sjöfartsverket meddelar ett beslut om minimibesättning, skall verket samråda med organisationer som företräder redare och ombordanställda.

En myndighet som med stöd av 7 § andra stycket beslutar om minimibesättning skall före beslutet samråda med de organisationer som företräder de anställda inom myndigheten.

Sjöfartsverket och andra myndigheter som fastställer minimibesättning får meddela provisoriska beslut om minimibesättning utan att samråda med organisationerna. Sådana provisoriska beslut får meddelas endast om dröjsmål skulle medföra betydande kostnad eller annan avsevärd olägenhet. Ett provisoriskt beslut gäller i högst två månader.

9 § Den myndighet som har meddelat ett beslut om minimibesättning får återkalla beslutet

1. om fartyget eller dess utrustning har ändrats på ett sätt som kan antas ha betydelse för minimibesättningens sammansättning, eller
2. om andra väsentliga förutsättningar för beslutet har ändrats.

10 § Ett fartygs befälhavare får besluta att fartyget skall framföras trots att besättningen inte uppfyller kraven i beslutet om minimibesättning under förutsättning

att orsaken till att kraven inte uppfylls är att det inom besättningen har inträffat ett plötsligt sjukdomsfall eller någon annan oförutsedd händelse,

att bristen inte kan avhjälpas före fartygets planerade avgång, och att den besättning som finns på fartyget är tillfredsställande sammansatt med hänsyn till fartygets säkra framförande och sjösäkerheten i övrigt.

Beslutet får inte innebära att fartyget framförs i någon annan fart än som anges i beslutet om minimibesättning eller att detta beslut frångås såvitt avser kvalifikationerna hos befälhavaren, radiotelegrafister eller radiotelefonister.

Beslutet får inte avse längre tid än en vecka eller, om resan till närmaste destinationshamn tar längre tid i anspråk, den tid som behövs för resan dit.

I ett beslut om minimibesättning får befälhavarens rätt att fatta beslut enligt första stycket inskränkas ytterligare.

11 § Innan befälhavaren fattar ett beslut enligt 10 § skall han samråda med skyddskommittén eller, om det inte finns någon sådan på fartyget, med skyddsombudet.

12 § Fartygets redare eller ägare skall anställa dem som ingår i minimibesättningen och tillhör däck- eller maskinpersonalen.

Om det finns särskilda skäl till det, får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer medge att sådan personal anställs av någon annan. Innan ett medgivande lämnas, skall samråd ske med organisationer som företräder redare och ombordanställda.

Bemanningsföreskrifter

13 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva eller i särskilda fall besluta att för fartyg, som inte enligt 5 § skall ha minimibesättning fastställd, skall gälla andra krav i fråga om den bemanning som behövs från sjösäkerhetssynpunkt (*bemanningsföreskrifter*).

14 § Ett fartyg för vilket bemanningsföreskrifter gäller får framföras endast om besättningen är så sammansatt att föreskrifterna är uppfyllda.

Bemyndiganden

15 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om fartygs bemanning.

16 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter om syn- och hörselkraven enligt 4 § första stycket samt om hälsoundersökning och läkarintyg avseende dessa krav.

17 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva eller för särskilda fall besluta att minimibesättning skall fastställas även för andra fartyg än sådana som avses i 5 §.

18 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om anteckning av beslut enligt 10 § och om underrättelser om sådana beslut.

19 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om behörighet att föra fartyg eller att ha befattning på fartyg samt om avgifter till staten för utfärdande av behörighetsbevis och för andra beslut som avser rätt att föra fartyg eller tjänstgöra på fartyg.

Utländska fartyg

20 § Bestämmelserna i 5—19 §§ gäller inte utländska fartyg.

Bestämmelserna i 2 och 3 §§ gäller utländska fartyg endast i den mån regeringen föreskriver det.

— — —

Utdrag ur fartygssäkerhetsförordningen (1988:594)

5 kap. Fartygs bemanning

Allmänna bestämmelser

1 § En befälhavare på ett handelsfartyg och på ett fiskefartyg med en bruttodräktighet av minst 20 skall vara svensk medborgare och ha fyllt 20 år, om inte sjöfartsverket på grund av särskilda skäl medger annat.

Med handelsfartyg och fiskefartyg förstås detsamma som i förordningen (1982: 892) om behörigheter för sjöpersonal.

2 § Maskinchefen är skyldig att se till att befälhavaren har tillgång till de uppgifter som rör maskinchefens ansvarsområde som behövs för fartygets säkra framförande.

Vakthållning

3 § Sjöfartsverket får meddela föreskrifter om vakthållningen på fartyg.

Syn och hörsel

4 § Besättningsmedlemmarna på fartyg som anges i 1 § skall uppfylla de krav på syn och hörsel som anges i föreskrifter meddelade med stöd av förordningen (1979: 38) om läkarintyg för sjöfolk. Att kraven är uppfyllda skall styrkas med ett läkarintyg, som inte får vara äldre än fyra år.

Minimibesättning

5 § Vid fastställande av ett fartygs minimibesättning skall det särskilt beaktas hur arbetet på fartyget är organiserat, vad som enligt lag eller avtal gäller om personalens ordinarie arbetstid och, när det gäller fartyg med passagerarfartygscertifikat, om tillräcklig personal för att sköta livbåtar, livflottar och annan livräddningsutrustning.

Under en resa som under vanliga förhållanden kräver mer än tolv timmars oavbruten gång, skall fartyget ha så stor besättning att den

kan delas in i det antal vakter som behövs. Detsamma gäller även i andra fall när resan är sådan att arbetet måste delas in i skift.

Under en resa får fartyget inte ha mindre besättning än att tillräcklig personal kan avdelas för intendenttjänsten. Om fartyget enligt gällande föreskrifter skall vara utrustat med teleanläggning, skall personal också finnas för att anläggningen skall kunna användas på behörigt sätt.

När en minimibesättning bestäms skall det vidare beaktas om arbetet ombord innebär att en befattningshavare kan utföra arbetsuppgifter inom flera av de arbetsområden som avses i 6 §, om underhållsarbetet skall utföras av en särskild landbaserad organisation samt om vakt ständigt måste hållas i maskinrummet.

6 § En minimibesättning skall ha en sådan storlek och sammansättning att fartyget får tillräcklig personal för manövrering och navigering, för drift och övervakning av maskineriet, för sådant nödvändigt underhåll av fartyget och dess utrustning som har betydelse för säkerheten, för brandskydds- och livräddningstjänsten, för radiotjänsten samt för intendenttjänsten.

7 § För varje befattning som ingår i minimibesättningen skall den behörighet och specialbehörighet anges som fordras för att utöva befattningen.

Om behörigheter och specialbehörigheter finns föreskrifter i förordningen (1982: 892) om behörigheter för sjöpersonal. Om det finns särskilda skäl, får andra krav ställas än som sägs där.

8 § Undantag från kraven på behörighet eller specialbehörighet får medges i fråga om en viss befattning på ett visst fartyg om det finns synnerliga skäl för det och det inte finns anledning att anta att säkerheten äventyras. Undantag får inte medges om det skulle strida mot någon internationell överenskommelse som biträts av Sverige. Undantag från behörighetskraven för en viss befattning får medges endast i fråga om den som är behörig att inneha den närmast lägre befattningen. Om någon sådan befattning inte finns eller om det inte finns några behörighetskrav för den, får undantag medges en person som är tillräckligt kvalificerad och erfaren.

För en befattning på ett fartyg i vidsträcktare fart än inre fart får undantag medges för viss tid, högst sex månader.

Ett beslut om undantag meddelas av den myndighet som har fastställt minimibesättningen. Ett beslut får förenas med villkor och får återkallas när det finns skäl till det.

Berörda centrala organisationer för redare och ombordanställda skall få tillfälle att yttra sig innan ett beslut fattas, om det inte är fråga om en viss resa eller i övrigt en tillfällig avvikelse.

9 § I ett beslut om minimibesättning skall anges om det skall finnas befattningshavare med specialbehörighet att ha hand om visst slag av farlig last på fartyget.

10 § Befälhavaren, maskinchefen, överstyrman, förste maskinisten och varje annan person med direkt ansvar för lastning, lossning eller annan lasthantering på ett oljetankfartyg, kemikalietankfartyg och gastankfartyg skall ha specialbehörighet för oljelasthantering, kemikalie-lasthantering respektive gaslasthantering.

Annan personal med särskilda arbetsuppgifter och ansvar i fråga om last och lastutrustning på tankfartyg skall ha genomgått lämplig utbildning för dessa arbetsuppgifter.

På ett torrlastfartyg skall det finnas befattningshavare med specialbehörighet för torrlasthantering, om sjöfartsverket med hänsyn till lastens farlighet och mängd föreskriver det.

11 § Bestämmelserna i 10 § skall tillämpas också på fartyg som släpar eller skjuter farlig last.

12 § På ett passagerarfartyg i stor kustfart eller vidsträcktare fart skall det finnas det antal befattningshavare med specialbehörighet som båtman som sjöfartsverket bestämmer.

Fartygets befälhavare skall utse en befälhavare för varje livbåt och en ställföreträdare för denne bland dem som har specialbehörighet som båtman.

För varje kranflottestation ombord skall utses dels en kranskötare, dels en person som hjälper denne. Dessa skall ha genomgått särskild utbildning för detta.

För varje motorlivbåt skall det finnas en person som kan sköta motorn.

För varje livbåt som har radiotelegrafstation, radiotelefonstation eller strålkastare skall det finnas en person som kan sköta denna utrustning.

13 § För livflottar som inte finns på kranflottestation skall det finnas en person som är väl förtrogen med handhavandet och skötseln av sådana flottar.

14 § Ett beslut om minimibesättning för ett fartyg skall framgå av en särskild handling. Den eller en bestyrkt kopia av den skall förvaras ombord.

Innehållet i ett beslut om minimibesättning skall tillkännages genom anslag på en lämplig plats ombord.

15 § Av ett beslut om minimibesättning skall det framgå för vilket fartområde beslutet gäller. Om fartyget skall användas i flera fartområden, skall minimibesättning fastställas för varje sådant område.

16 § På ett fartyg, för vilket beslut om minimibesättning fattats, skall det finnas en aktuell förteckning över besättningen på fartyget, om inte sjöfartsverket av särskilda skäl beslutar annat.

17 § Ett beslut om minimibesättning gäller tills vidare. Det får dock meddelas för begränsad tid om det finns särskilda skäl för det.

18 § Ett beslut av en befälhavare enligt 5 kap. 10 § fartygssäkerhetslagen (1988:49) skall med angivande av skälen för det antecknas i skeppsdagboken, om en sådan förs, eller annars antecknas särskilt. Om det vid samråd enligt 5 kap. 11 § samma lag framförts en avvikande mening, skall också den antecknas.

Om sjöfartsverket har meddelat beslutet om minimibesättning, skall befälhavaren genast underrätta verket om sitt beslut och skälen för det samt avvikande mening som förts fram vid samrådet.

Bemanningsföreskrifter

19 § Sjöfartsverket får meddela bemanningsföreskrifter för sådana fartyg för vilka minimibesättning inte skall fastställas.

För fartyg som ägs eller brukas av svenska staten skall beträffande bemanningsföreskrifter tillämpas vad som föreskrivs i 5 kap. 7 § andra stycket fartygssäkerhetslagen (1988:49) om minimibesättning. Kustbevakningen behöver dock inte samråda när bemanningsföreskrifter i enskilda fall meddelas för dess fartyg.

20 § Behörigheten hos befattningshavare och deras antal behöver anges i bemanningsföreskrifterna bara om det är nödvändigt från säkerhetssynpunkt. Härvid gäller föreskrifterna i 6—8 §§ och 13 §.

Bemyndiganden

21 § Medgivande enligt 5 kap. 12 § andra stycket fartygssäkerhetslagen (1988:49) lämnas av sjöfartsverket. Verket får också meddela föreskrifter enligt 5 kap. 15 och 17 §§ samt besluta om avgifter enligt 19 § samma lag.

— — —

Dygnsarbetstid, se avsnitt 4.4
(övertid inte medräknad)

Oceanfart				
Befäl			Manskap	
	Vaktindelad	Vaktfri	Vaktindelad	Vaktfri
Belgien	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
Tyskland	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
Danmark	(7-8)	(7-8)	(7-8)	(7-8)
Spanien	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
Frankrike	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
Storbritannien	(10)	(10)	(10)	(10)
Grekland	(8)	(8)	(8)	(8)
Italien	(8)	(8)	(8)	(8)
Irland	(12)	(8-12)	(12)	(8-12)
Norge	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
Nederländerna	(8)	(8)	(8)	(8)
Portugal	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
Sverige	8 (8-12)	8 (8)	8 (8)	8 (8)
Finland	8 (8)	8 (8)	8 (8)	8 (8)

Den första siffran avser bestämmelser i den nationella lagstiftningen. Siffran inom parentes avser bestämmelser i kollektivavtal. — Om det för ett visst land anges enbart siffror inom parentes innebär detta följaktligen, att lagstiftning med särskilda bestämmelser om sjöarbets-tid saknas och att denna regleras uteslutande genom kollektivavtal.

Veckoarbetstid, se avsnitt 4.4
(övertid inte medräknad)

Oceanfart				
Befäl			Manskap	
	Vaktindelad	Vaktfri	Vaktindelad	Vaktfri
Belgien	40 (40)	40 (40)	40 (40)	40 (40)
Tyskland	56 (40)	48 (40)	56 (40)	48 (40)
Danmark	(37)	(37)	(37)	(37)
Spanien	40 (40)	40 (40)	40 (40)	40 (40)
Frankrike	39 (48)	39 (48)	39 (48)	39 (48)
Storbritannien	(70)	(70)	(70)	(70)
Grekland	(40)	(40)	(40)	(40)
Italien	(40)	(40)	(40)	(40)
Irland	(84)	(84)	(84)	(84)
Norge	38 (35,5)	40 (35,5)	38 (35,5)	40 (35,5)
Nederländerna	(56)	(56)	(56)	(56)
Portugal	44 (40)	44 (40)	44	44
Sverige	56 (56)	40 (45)	56 (56)	40 (45)
Finland	40 (38)	40 (38)	40 (38)	40 (38)

Se under tabellen för dygnsarbetstid.

Maximal arbetstid, se avsnitt 4.4
(ordinarie arbetstid plus övertid)

Oceanfart				
		Befäl		Manskap
		Vaktindelad	Vaktfri	Vaktindelad Vaktfri
Belgien dag vecka månad	Ingen information			
Tyskland dag vecka månad	240,8 + 90 (v), 206,4 + 90 (vf), (240,8 + 90)			
Danmark dag vecka månad	14 (14) (98) (420)	14 (14) (98) (420)	14 (14) (98) (420)	14 (14) (98) (420)
Spanien dag vecka månad	12 (12)	12 (12)	12 (12)	12 (12)
Frankrike dag vecka månad	10-12	10-12	10-12	10-12
Storbritannien dag vecka månad	Inga bestämmelser			
Grekland dag vecka månad	12 (12)	12 (12)	12 (12)	12 (12)
Italien dag vecka månad	(11) (77) (330)	(11) (77) (330)	(11) (77) (330)	(11) (77) (330)
Irland dag vecka månad	(16) (84) (336)	(16) (84) (336)	(16) (84) (336)	(16) (84) (336)

Se under tabellen för dygnsarbetstid.

Oceanfart					
Befäl			Manskap		
		Vaktindelad	Vaktfri	Vaktindelad	Vaktfri
Norge	dag	12 (14)	12 (14)	12 (14)	12 (14)
	vecka	76 (84)	76 (84)	76 (84)	76 (84)
	månad	(336)	(336)	(336)	(336)
Nederländerna	dag				
	vecka	84	84	84	84
	månad				
Portugal	dag	Ingen information			
	vecka				
	månad				
Sverige	dag	16 (16)	16 (16)	16 (16)	16 (16)
	vecka	69 (72)	53 (61)	69 (72)	53 (61)
	månad				
Finland	dag	16 (16)	16 (16)	16 (16)	16 (16)
	vecka	72 (72)	72 (72)	72 (72)	72 (72)
	månad	310(310)	310(310)	310(310)	310(310)

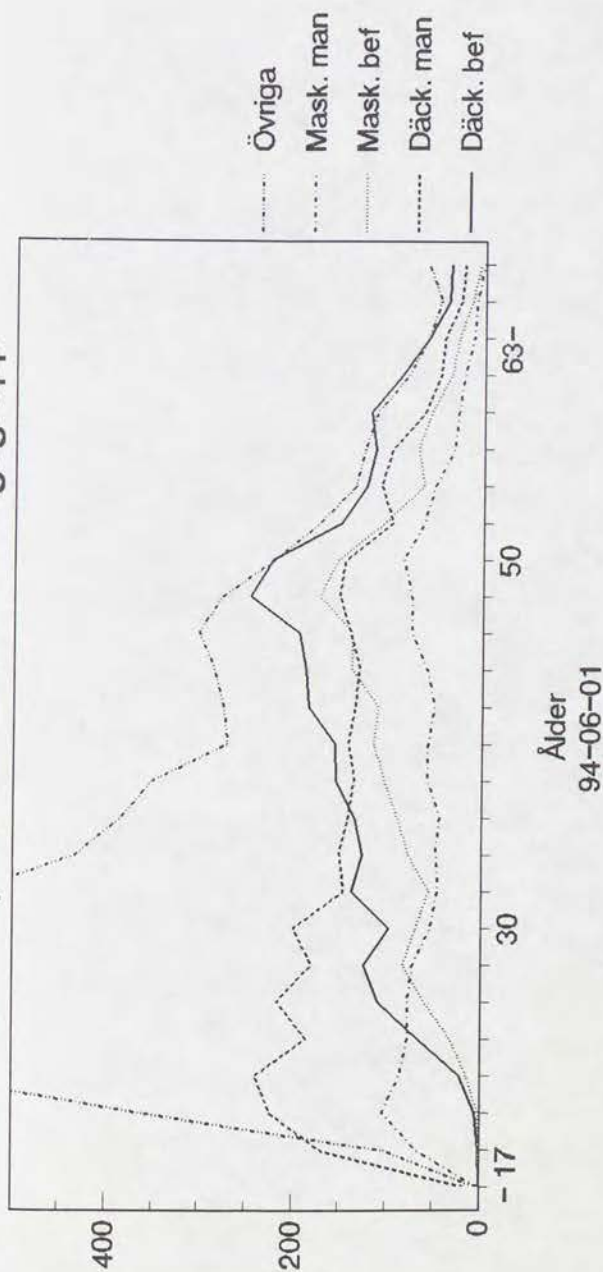
Se under tabellen för dygnsarbetstid.

Utdrag ur sjömansregistret

ANTAL AKTIVA SJÖMÄN

Män och kvinnor

Fördelade på ålder och befattningsgrupp



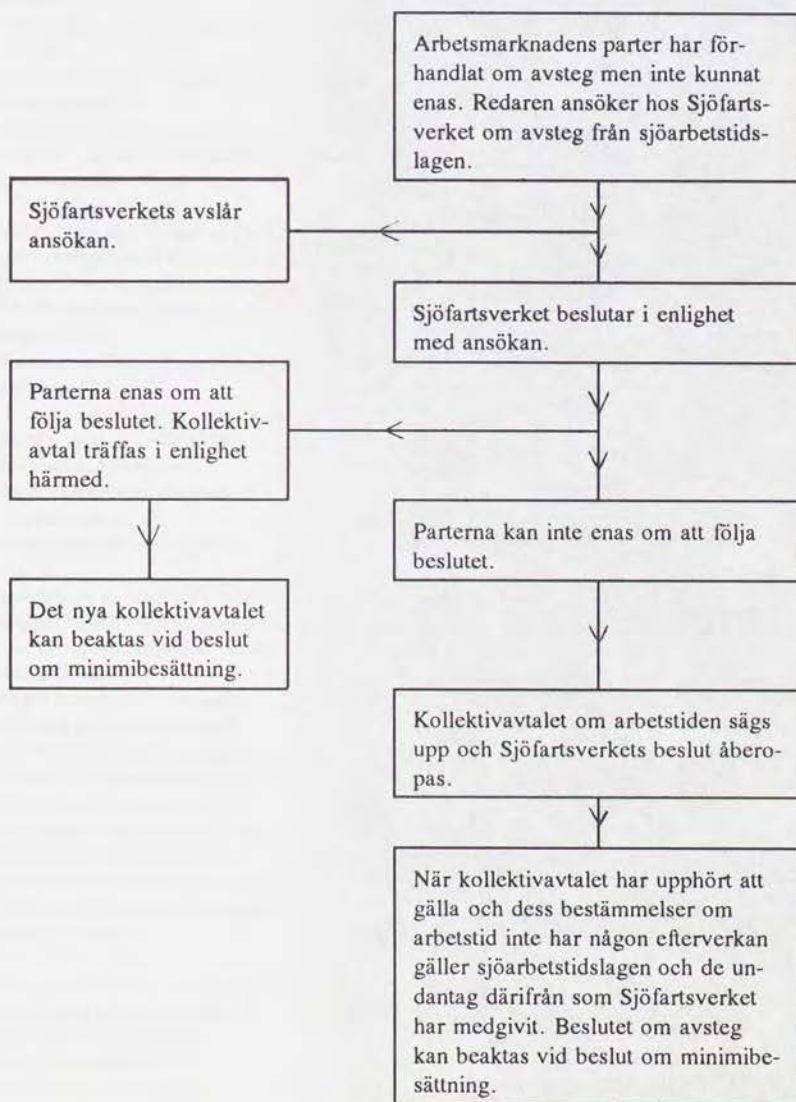
THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

Verkställighet av beslut om avsteg från sjöarbetstidslagen, om det finns ett kollektivavtal som reglerar arbetstiden



Sjöfartsverkets beslut kan överklagas hos regeringen. Denna situation illustreras inte i ovanstående schema.

Statens offentliga utredningar 1994

Kronologisk förteckning

1. Ändrad ansvarsfördelning för den statliga statistiken. Fi.
2. Kommunerna, Landstingen och Europa + Bilagedel. C.
3. Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap. S.
4. Vapenlagen och EG. Ju.
5. Kriminalvård och psykiatri. Ju.
6. Sverige och Europa. En samhällsekonomisk konsekvensanalys. Fi.
7. EU, EES och miljön. M.
8. Historiskt vägval – Följderna för Sverige i utrikes- och säkerhetspolitiskt hänseende av att bli, respektive inte bli medlem i Europeiska unionen. UD.
9. Förnyelse och kontinuitet – om konst och kultur i framtiden. Ku.
10. Anslutning till EU – Förslag till övergripande lagstiftning. UD.
11. Om kriget kommit... Förberedelser för mottagande av militärt bistånd 1949-1969 + Bilagedel. SB.
12. Suveränitet och demokrati + bilagedel med expertuppsatser. UD.
13. JIK-metoden, m.m. Fi.
14. Konsumentpolitik i en ny tid. C.
15. På väg. K.
16. Skoterkörning på jordbruks- och skogsmark. Kartläggning och åtgärdsförslag. M.
17. Års- och concernredovisning enligt EG-direktiv. Del I och II. Ju.
18. Kvalitet i kommunal verksamhet – nationell uppföljning och utvärdering. C.
19. Rena roller i biståndet – styrning och arbetsfördelning i en effektiv biståndsförvaltning. UD.
20. Reformerat pensionssystem. S.
21. Reformerat pensionssystem. Bilaga A. Kostnader och individeffekter. S.
22. Reformerat pensionssystem. Bilaga B. Kvinnors ATP och avtalspensioner. S.
23. Förvalta bostäder. Ju.
24. Svensk alkoholpolitik – en strategi för framtiden. S.
25. Svensk alkoholpolitik – bakgrund och nuläge. S.
26. Att förebygga alkoholproblem. S.
27. Vård av alkoholmissbrukare. S.
28. Kvinnor och alkohol. S.
29. Barn – Föräldrar – Alkohol. S.
30. Vallagen. Ju.
31. Vissa mervärdesskattefrågor III – Kultur m.m. Fi.
32. Mycket Under Samma Tak. C.
33. Vandels betydelse i medborgarskapsärenden, m.m. Ku.
34. Tekniskt utrymme för ytterligare TV-sändningar. Ku.
35. Vår andes stämma – och andras. Kulturpolitik och internationalisering. Ku.
36. Miljö och fysisk planering. M.
37. Sexualupplysning och reproduktiv hälsa under 1900-talet i Sverige. UD.
38. Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993. UD.
39. Gamla är unga som blivit äldre. Om solidaritet mellan generationerna. Europeiska äldreåret 1993. S.
40. Långsiktig strålskyddsforskning. M.
41. Ledighetslagstiftningen – en översyn. A.
42. Staten och trossamfunden. C.
43. Uppskattad sysselsättning – om skatternas betydelse för den privata tjänstesektorn. Fi.
44. Folkbokföringsuppgifterna i samhället. Fi.
45. Grunden för livslångt lärande. U.
46. Sambandet mellan samhällsekonomi, transfereringar och socialbidrag. S.
47. Avveckling av den obligatoriska anslutningen till studentkårer och nationer. U.
48. Kunskap för utveckling + bilagedel. A.
49. Utrikessekretessen. Ju.
50. Allemanssparandet – en översyn. Fi.
51. Minne och bildning. Museernas uppdrag och organisation + bilagedel. Ku.
52. Teaterns roller. Ku.
53. Mästarbrev för hantverkare. Ku.
54. Utvärdering av praxis i asylärenden. Ku.
55. Rätten till ratten – reformerat bilstöd. S.
56. Ett centrum för kvinnor som våldtagits och misshandlats. S.
57. Beskattnings av fastigheter, del II – Principiella utgångspunkter för beskattning av fastigheter m.m. Fi.
58. 6 Juni Nationaldagen. Ju.
59. Vilka vattendrag skall skyddas? Principer och förslag. M.
59. Vilka vattendrag skall skyddas? Beskrivningar av vattenområden. M.
60. Särskilda skäl – utformning och tillämpning av 2 kap. 5 § och andra bestämmelser i utlänningslagen. Ku.
61. Pantbankernas kreditgivning. N.
62. Rationaliserad fastighetstaxering, del I. Fi.
63. Personnummer – integritet och effektivitet. Ju.
64. Med raps i tankarna? M.
65. Statistik och integritet, del 2 – Lag om personregister för officiell statistik m.m. Fi.
66. Finansiella tjänster i förändring. Fi.
67. Räddningstjänst i samverkan och på entreprenad. Fö.
68. Otillbörlig kurspåverkan och vissa insiderfrågor. Fi.

Statens offentliga utredningar 1994

Kronologisk förteckning

69. On the General Principles of Environment Protection. M.
 70. Inomkommunal utjämning. Fi.
 71. Om intyg och utlåtanden som utfärdas av hälso- och sjukvårdspersonal i yrkesutövningen. S.
 72. Sjukpenning, arbetsskada och förtidspension – förutsättningar och erfarenheter. S.
 73. Ungdomars välfärd och värderingar – en undersökning om levnadsvillkor, livsstil och attityder. C.
 74. Punktskatterna och EG. Fi.
 75. Patientskadelag. C.
 76. Trade and the Environment – towards a sustainable playing field. M.
 77. Tillvarons trösklar. C.
 78. Citytunneln i Malmö. K.
 79. Allmänhetens bankombudsman. Fi.
 80. Iakttagelser under en reform – Lägesrapport från Resursberedningens uppföljning vid sex universitet och högskolor av det nya resurstilldelningssystemet för grundläggande högskoleutbildning. U.
 81. Ny lag om skiljeförfarande. Ju.
 82. Förstärkta miljöinsatser i jordbruket – svensk tillämpning av EG:s miljöprogram. Jo.
 83. Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar. EU och den svenska arbetsrätten. A.
 84. Samvetsklausul inom högskoleutbildningen. U.
 85. Ny lag om skatt på energi.
En teknisk översyn och EG-anpassning.
– Motiv. Del I.
– Författningstext och bilagor. Del II. Fi.
 86. Teknologi och vårdkonsumtion inom slutna somatisk korttidsvård 1981-2001. S.
 87. Nya tidpunkter för redovisning och betalning av skatter och avgifter. Fi.
 88. Mervärdesskatten och EG. Fi.
 89. Tullagstiftningen och EG. Fi.
 90. Kart- och fastighetsverksamhet – finansiering, samordning och författningsreglering. M.
 91. Trafiken och koldioxiden – Principer för att minska trafikens koldioxidutsläpp. K.
 92. Miljözoner för trafik i tätorter. K.
 93. Levande skärgårdar. Jo.
 94. Dagspressen i 1990-talets medielandskap. Ku.
 95. En allmän sjukvårdsförsäkring i offentlig regi. S.
 96. Följdagstiftning till miljöbalken. M.
 97. Reglering av vattenuttag ur enskilda brunnar. M.
 98. Beskattning av förmåner. Fi.
 99. Domaren i Sverige inför framtiden – utgångspunkter för fortsatt utredningsarbete. Del A+B. Ju.
 100. Beskattningen vid gränsöverskridande omstruktureringar inom EG, m.m. Fi.
 101. Høj ribban!
Lärarkompetens för yrkesutbildning. U.
 102. Analys och utvärdering av bistånd. UD.
 103. Studiemedelsfinansierad polisutbildning. Ju.
 104. PVC - en plan för att undvika miljöpåverkan.
Rapport + bilagor. M.
 105. Ny lagstiftning om radio och TV. Ku.
 106. Sjöarbetstid. K.
-

Statens offentliga utredningar 1994

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Om kriget kommit... Förberedelser för mottagande av militärt bistånd 1949-1969 + Bilagedel. [11]

Justitiedepartementet

Vapenlagen och EG [4]
Kriminalvård och psykiatri. [5]
Års- och koncernredovisning enligt EG-direktiv. Del I och II. Ju. [17]
Förvalta bostäder. [23]
Vallagen. [30]
Utrikessekretessen. [49]
6 Juni Nationaldagen. [58]
Personnummer – integritet och effektivitet. [63]
Ny lag om skiljeförfarande. [81]
Domaren i Sverige inför framtiden – utgångspunkter för fortsatt utredningsarbete. Del A + B. [99]
Studiemedelsfinansierad polisutbildning. [103]

Utrikesdepartementet

Historiskt vägval – Följderna för Sverige i utrikes- och säkerhetspolitiskt hänseende av att bli, respektive inte bli medlem i Europeiska unionen. [8]
Anslutning till EU – Förslag till övergripande lagstiftning. [10]
Suveränitet och demokrati + bilagedel med expertuppsatser. [12]
Rena roller i biståndet – styrning och arbetsfördelning i en effektiv biståndsförvaltning. [19]
Sexualupplysning och reproduktiv hälsa under 1900-talet i Sverige. [37]
Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993. [38]
Analys och utvärdering av bistånd. [102]

Försvarsdepartementet

Räddningstjänst i samverkan och på entreprenad. [67]

Socialdepartementet

Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap. [3]
Reformerat pensionssystem. [20]
Reformerat pensionssystem. Bilaga A. Kostnader och individeffekter. [21]
Reformerat pensionssystem. Bilaga B. Kvinnors ATP och avtalspensioner. [22]
Svensk alkoholpolitik – en strategi för framtiden. [24]
Svensk alkoholpolitik – bakgrund och nuläge. [25]
Att förebygga alkoholproblem. [26]
Vård av alkoholmissbrukare. [27]
Kvinnor och alkohol. [28]

Barn – Föräldrar – Alkohol. [29]

Gamla är unga som blivit äldre. Om solidaritet mellan generationerna. Europeiska äldreåret 1993. [39]
Sambandet mellan samhällsekonomi, transfereringar och socialbidrag. [46]
Rätten till ratten – reformerat bilstöd. [55]
Ett centrum för kvinnor som våldtagits och misshandlats. [56]
Om intyg och utlåtanden som utfärdas av hälso- och sjukvårdspersonal i yrkesutövningen. [71]
Sjukpenning, arbetsskada och förtidspension – förutsättningar och erfarenheter. [72]
Teknologi och vårdkonsumtion inom slutten somatisk korttidsvård 1981-2001. [86]
En allmän sjukvårdsförsäkring i offentlig regi. [95]

Kommunikationsdepartementet

På väg. [15]
Citytunneln i Malmö. [78]
Trafiken och koldioxiden – Principer för att minska trafikens koldioxidutsläpp. [91]
Miljözoner för trafik i tätorter. [92]
Sjöarbetstid. [106]

Finansdepartementet

Ändrad ansvarsfördelning för den statliga statistiken. [1]
Sverige och Europa. En samhällsekonomisk konsekvensanalys. [6]
JK-metoden, m.m. [13]
Vissa mervärdesskattefrågor III – Kultur m.m. [31]
Uppskattad sysselsättning – om skatternas betydelse för den privata tjänstesektorn. [43]
Folkbokföringsuppgifterna i samhället. [44]
Allemanssparandet – en översyn. [50]
Beskattning av fastigheter, del II – Principiella utgångspunkter för beskattning av fastigheter m.m. [57]
Rationaliserad fastighetstaxering, del I. Fi. [62]
Statistik och integritet, del 2
– Lag om personregister för officiell statistik m.m. [65]
Finansiella tjänster i förändring. [66]
Otillbörlig kurspåverkan och vissa insiderfrågor. [68]
Inomkommunal utjämning. [70]
Punktskatterna och EG. [74]
Allmänhetens bankombudsman. [79]
Ny lag om skatt på energi.
En teknisk översyn och EG-anpassning.
– Motiv. Del I.
– Författningstext och bilagor. Del II. [85]
Nya tidpunkter för redovisning och betalning av skatter och avgifter. [87]

Statens offentliga utredningar 1994

Systematisk förteckning

Mervärdesskatten och EG. [88]
Tullagstiftningen och EG. [89]
Beskattning av förmåner. [98]
Beskattningen vid gränsöverskridande omstruktureringar inom EG, m.m. [100]

Utbildningsdepartementet

Grunden för livslångt lärande. [45]
Avveckling av den obligatoriska anslutningen till studentkårer och nationer. [47]
Iakttagelser under en reform – Lägesrapport från Resursberedningens uppföljning vid sex universitet och högskolor av det nya resurstilldelningssystemet för grundläggande högskoleutbildning. [80]
Samvetsklausul inom högskoleutbildningen. [84]
Höj ribban!
Lärar kompetens för yrkesutbildning. [101]

Jordbruksdepartementet

Förstärkta miljöinsatser i jordbruket
– svensk tillämpning av EG:s miljöprogram. [82]
Levande skärgårdar. [93]

Kulturdepartementet

Förnyelse och kontinuitet – om konst och kultur i framtiden. [9]
Vandels betydelse i medborgarskapsärenden, m.m. [33]
Tekniskt utrymme för ytterligare TV-sändningar. [34]
Vår andes stämma – och andras.
Kulturpolitik och internationalisering. [35]
Minne och bildning. Museernas uppdrag och organisation + bilagedel. [51]
Teaterns roller. [52]
Mästarbrev för hantverkare. [53]
Utvärdering av praxis i asylärenden. [54]
Särskilda skäl – utformning och tillämpning av 2 kap. 5 § och andra bestämmelser i utlänningslagen. [60]
Dagspressen i 1990-talets medielandskap. [94]
Ny lagstiftning om radio och TV. [105]

Näringsdepartementet

Pantbankernas kreditgivning. [61]

Arbetsmarknadsdepartementet

Ledighetslagstiftningen – en översyn [41]
Kunskap för utveckling + bilagedel. [48]
Övergång av verksamheter och kollektiva uppsägningar. EU och den svenska arbetsrätten. [83]

Civildepartementet

Kommunerna, Landstingen och Europa.
+ Bilagedel. [2]
Konsumentpolitik i en ny tid. [14]
Kvalitet i kommunal verksamhet – nationell uppföljning och utvärdering. [18]
Mycket Under Samma Tak. [32]
Staten och trossamfunden. [42]
Ungdomars välfärd och värderingar – en undersökning om levnadsvillkor, livsstil och attityder. [73]
Patientskadelag. [75]
Tillvarons trösklar. [77]

Miljö- och naturresursdepartementet

EU, EES och miljön. [7]
Skoterkörning på jordbruks- och skogsmark.
Kartläggning och åtgärdsförslag. [16]
Miljö och fysisk planering. [36]
Långsiktig strålskyddsforskning. [40]
Vilka vattendrag skall skyddas? Principer och förslag. [59]
Vilka vattendrag skall skyddas? Beskrivningar av vattenområden. [59]
Med raps i tankarna? [64]
On the General Principles of Environment Protection. [69]
Trade and the Environment – towards a sustainable playing field. [76]
Kart- och fastighetsverksamhet
– finansiering, samordning och författningsreglering. [90]
Följdslagstiftning till miljöbalken. [96]
Reglering av vattenuttag ur enskilda brunnar. [97]
PVC - en plan för att undvika miljöpåverkan.
Rapport + bilagor. [104]

