



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 18.11.2013
SWD(2013) 461 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om sjöfolk och om ändring av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG,
98/59/EG och 2001/23/EG**

{ COM(2013) 798 final }

{ SWD(2013) 462 final }

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR

SAMMANFATTNING AV KONSEKVENSBEDÖMNINGEN

Följedokument till

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

**om sjöfolk och om ändring av direktiven 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG,
98/59/EG och 2001/23/EG**

1. PROBLEMFORMULERING

EU:s arbetsrättsliga direktiv är generellt tillämpliga på alla näringsgrenar och kategorier av arbetstagare. Dock är i sex direktiv¹ sjöfarande arbetstagare (sjömän eller fiskare) undantagna från tillämpningsområdet eller så får medlemsstaterna undanta dem från införlivandeakternas tillämpningsområde utan någon uttrycklig motivering.

Omkring 90 % av världshandeln fraktas av den internationella sjöfarten. Utan sjöfart vore det inte möjligt att importera och exportera varor i den omfattning som den moderna världen kräver. Det finns över 50 000 handelsfartyg i internationell fart som fraktar alla slags varor. Världsflottan är registrerad i över 150 länder och bemannad av mer än en miljon sjöfolk av snart sagt alla nationaliteter. Omkring 30 % av handelsfartygen är registrerade i ett EU-land (se bilaga 2 till konsekvensbedömningen). Räknet i bruttodräktighet² står EU för 19,2 % av världsflottan³.

Världens fiskeflotta bestod 2010 av omkring 4,4 miljoner fartyg, vilket legat stabilt sedan 1998: 73 % i Asien, följt av Afrika, Latinamerika och Västindien, Nordamerika och Europa. Totalt ansågs 3,2 miljoner fartyg verka till havs och 1,1 miljoner fartyg i inlandsvatten.

Fiskerisektorn i EU producerar omkring 6,4 miljoner ton fisk varje år. Fiske och fiskbearbetning skapar jobb för över 350 000 människor. Under 2006 stod fem medlemsstater (Danmark, Spanien, Frankrike, Nederländerna och Förenade kungariket) för 60 % av produktionen i EU⁴.

Uppgifter om sysselsättningen i handelsflottan samlas inte in systematiskt, och uppgifterna skiljer sig åt beroende på källan. Konsekvensbedömningen bygger på uppgifter från nationella myndigheter, eller när sådana saknas på medelvärden av uppgifter från olika studier. Handelsflottan sysselsätter **345 455** sjöfarande personer, medan fiskerisektorn sysselsätter **157 561** fiskare.

Medlemsstaterna har utnyttjat undantagen på olika sätt. I nedanstående tabell visas situationen för de sex direktiven.

¹ Direktiv 2008/94/EG om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens (EUT L 283, 28.10.2008, s. 36), direktiv 2009/38/EG om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28), direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29), direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16), direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, 22.3.2001, s. 16) samt direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1).

² Bruttodräktighet är det internationellt vedertagna måttet på fartygs storlek, och det bygger på fartygens innervolym.

³ ECSA:s årsrapport 2011–2012.

⁴ Eurostats fiskestatistik, september 2012.

		Insolvens	Företagsråd	Samråd	Uppsägningar	Överlåtelse	Utstationering
Stater som utnyttjat undantag		CY, EL, MT	CY, EE, EL, HU, IT, LT, LV, MT, RO	CY, LU, MT, RO	BE, CY, DE, DK, EL, IE, LU, LV, MT, SK	CY, DK, EL, HU, IE, LU, LV, MT, NL, RO	BE, BU, CY, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, PL, RO, SE, UK
Summa	Handelsflotta	Inget undantag	159 150	86 497	138 141	155 925	272 520
	Fiske	26 386	Inget undantag	8 452	35 702	43 501	Inget undantag
Andel (%) i bransch	Handelsflotta	Inget undantag	46,1 %	25,0 %	40 %	45,1 %	78,9 %
	Fiske	16,7 %	Inget undantag	5,4 %	22,7 %	27,6 %	Inget undantag
Andel (%) av arbetskraft i EU⁵	Handelsflotta	Inget undantag	0,07 %	0,04 %	0,06 %	0,07 %	0,11 %
	Fiske	0,01 %	Inget undantag	0,004 %	0,015 %	0,018 %	Inget undantag

Undantag eller möjligheten att införa undantag kan hindra eller begränsa möjligheterna för sjöfolk att åtnjuta sin rätt till information och samråd och rätten till arbetsvillkor där arbetstagarnas hälsa, säkerhet och värdighet respekteras, något som skyddas i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna i artiklarna 27 och 31.

Direktiven innehåller ingen uttrycklig motivering för undantagen: kommissionen föreslog inga sådana bestämmelser och motiverade det inte heller uttryckligen i förarbetena eller direktiven. Det får dock förutsättas att fartygens rörliga natur sågs som ett hinder för tillämpningen av reglerna om information till och samråd med arbetstagarna, som är en del av alla de aktuella direktiven utom insolvensdirektivet och utstationeringsdirektivet. Det kan antas att några av medlemsstaterna i rådet kan ha åberopat svårigheterna att kommunicera med fartyg till havs som grund för möjligheten att avvika från de generella reglerna, särskilt dem om information och samråd. I dag kan detta dock mot bakgrund av kommunikationsteknikens framsteg inte tas till intäkt för ett undantag⁶.

Olika behandling av arbetstagare i en viss bransch är, om det inte är motiverat på objektiva grunder, svårförenligt med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Det måste därför granskas om det finns objektiva skäl för att behandla sjöfolk annorlunda, och om så inte är fallet föreslå åtgärder som ger dem samma eller likvärdiga rättigheter som landbaserade arbetstagare.

⁵

Enligt Eurostats arbetsmarknadsstatistik 2011 var det 239 608 arbetstagare.

⁶

Detta vitsordas även av arbetsgivarorganisationen ECSA. Arbetsgivarna hävdar dock att undantagen har andra orsaker än de logistiska problemen med information och samråd, väsentligen behovet att undvika ytterligare administrativa bördor och undergräva de europeiska företagens konkurrensläge.

Vidare minskar antalet sjöfolk från EU-länderna stadigt, och det kan bli ett problem för framtiden bl.a. eftersom erfarenheter till havs är en förutsättning för vissa jobb i land. Det här kan visserligen bero på flera faktorer såsom isolering, arbetsbelastning och den sociala miljön ombord, men det är allmänt vedertaget att det bristande intresset för karriärer till sjöss kan förvärras av intrycket att arbete till sjöss är en bransch på undantag som lyder under sina egna regler eller inga regler alls⁷.

Denna känsla av rättslig osäkerhet kan avskräcka hugade arbetstagare från sjöfartens yrken. Att det finns undantag från arbetsrätten bidrar alltså till att undergräva sjöfartsyrkens attraktionskraft. Det har bekräftats av flera centrala berörda parter, bl.a. fackföreningarna och arbetsgruppen för anställning och konkurrenskraft till sjöss.

2. EU:S RÄTT ATT INGRIPA OCH SUBSIDIARITETSPRINCIPEN

Det är fråga om en översyn av sex direktiv. Det kan bara göras på EU-nivå genom ett eller flera direktiv om ändring av de befintliga rättsakterna.

Förslaget rör en sektor som är utsatt för stark internationell konkurrens, och en stor del av de anställda på fartyg registrerade i en medlemsstat kommer från en annan medlemsstat eller från länder utanför EU. Genom ett EU-initiativ skulle spelreglerna bli rättvisare, åtminstone för fartyg som är flaggade i en medlemsstat.

3. MÅL

3.1. Allmänna mål

Det här förslaget syftar till att stärka skyddet av de arbetsrättsliga rättigheter som är stadfästa i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Det bidrar också till de allmänna politiska målen i artikel 151 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, nämligen främjande av sysselsättning, förbättring av levnads- och arbetsvillkor, stärkt socialt skydd och dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare.

3.2. Särskilda mål

Förslaget har följande särskilda mål:

- a) Stärka skyddet av de rättigheter som är stadfästa i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, närmare bestämt genom att bedöma om olika behandling är objektivt motiverad av sektorns särdrag, och om så inte är fallet stärka arbetstagarnas rättigheter inom sjöfartssektorn och öka dem så att de når den nivå som gäller för arbetstagare i land.
- b) Bidra till att locka fler EU-ungdomar till yrken inom handelsflottan och fisket, genom att göra dessa attraktivare i förhållande till yrken i land, och se till att mer sjöfolk stannar kvar i branschen.

⁷

Se bl.a. meddelandet *En integrerad havspolitik för Europeiska unionen*, KOM(2007) 575, och rapporten från arbetsgruppen för anställning och konkurrenskraft till sjöss.

4. ALTERNATIV

4.1. Alternativ 1: ingen åtgärd av EU

Enligt detta alternativ vidtar EU inga åtgärder, varken lagstiftning eller andra åtgärder. De gällande direktiven kvarstår i befintligt skick, och medlemsstaterna har frihet att utnyttja eller avstå från att utnyttja undantagen.

Tendensen tyder på att antalet sjöfolk från Europa fortsätter att minska, och att allt fler platser på europeiska fartyg besätts med personal från länder utanför EU.

4.2. Alternativ 2: undantag förutsatt att ett likvärdigt skydd garanteras

Enligt detta alternativ ersätts de heltäckande undantagen med en bestämmelse som ger medlemsstaterna rätt att avvika från direktivens bestämmelser för sjöfolk, förutsatt att ett skydd som är likvärdigt med det i direktiven garanteras.

Alternativet innebär att medlemsstaterna fastställer det materiella skyddet.

4.3. Alternativ 3: undantagen avskaffas i alla direktiven

Det här alternativet bygger på antagandet att alla direktiven ursprungligen var avsedda att omfatta alla branscher, och att undantaget för sjöfolk är omotiverat.

4.4. Alternativ 4: reglerna anpassas till sektorns särdrag

Det här alternativet innebär att materiella normer antas för att anpassa rättsakterna till sjöfartens särdrag. Alternativet kan ta hänsyn till några berörda parter farhågor om sektorns särdrag och eventuella merkostnader.

Beroende på de enskilda direktiven kan det bli nödvändigt att införa särskilda regler om valbarhet som arbetstagarföreträdare eller tillämpning av de allmänna reglerna vid försäljning av ett fartyg.

Alternativet är inte avsett att helt enkelt avskaffa undantagen eller ombesörja ett likvärdigt skydd, utan att avgöra vilka materiella regler som ska tillämpas på sektorn. Med hänsyn tagen till alternativens ekonomiska inverkan kan detta t.ex. innebära särskilda regler för situationer som är utmärkande för sektorn, såsom upprepad försäljning av ett fartyg eller att företaget använder enbart ett fartyg.

5. KONSEKVENSBEDÖMNING

5.1. **Risken för utflaggning och kopplingen till konkurrenskraften**

Sjöfartens globaliserade karaktär yttrar sig på flera sätt, och ett av dem är de lagfästa reglerna om flaggning (och omflaggning) av fartyg, något som inte har någon direkt motsvarighet i landbaserade näringsgrenar.

Utflaggningen har främst drivits på av fartygsägarnas önskan att undvika de kostnader och begränsningar som det innebär att ha sina fartyg registrerade i traditionella sjöfararländer. En av de största utgiftsposterna för ett fartyg är besättningens löner och tillhörande kostnader. Uppskattningsvis är skillnaden i besättningskostnader mellan vissa EU-flaggor och billigare fartyg i ett öppet register mellan +22 % och +333 %⁸.

⁸ Mitroussi, K, *Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities*, Marine Policy 32 (2008) s. 1046.

Fördelarna med de olika alternativen måste ställas mot denna utflaggningsrisk, som bör hållas så låg som möjligt. Om ett alternativ medför en hög utflaggningsrisk innebär det att den upplevda negativa inverkan på konkurrenskraften enligt det alternativet uppväger de upplevda fördelarna med att vara flaggad i en medlemsstat. En faktisk utflaggning skulle också medföra en ytterligare minskning av antalet sjöfolk från EU. Det innebär i sin tur att ett av målen för den här EU-åtgärden motverkas.

5.2. Medlemsstaternas erfarenheter

Många medlemsstater har valt att inte utnyttja möjligheterna att undanta sjöfolk från direktivens räckvidd. Det innebär att alternativen 2, 3 och 4 i viss mån redan tillämpas i en del medlemsstater, däribland medlemsstater med omfattande sjöfart.

Direktivens tillämpning i vissa medlemsstater förefaller inte ha haft någon mätbar inverkan på bl.a. utflaggning av fartyg. Mellan 2001 och 2011 ökade i Spanien den nationella flottans bruttodräktighet 40,4 %. I Frankrike ökade under samma tid flottan med 40,2 %. Både Frankrike och Spanien tillämpar alla direktiven (utom utstationeringsdirektivet) på sjöfarten. Å andra sidan ökade i Grekland mellan 2001 och 2011 den nationella flottans bruttodräktighet med 34 %. I Cypern ökade bruttodräktigheten från 2003 till 2011 med 0,5 %. Både Grekland och Cypern undantar sjöfarten från de nationella bestämmelserna om införlivande av direktiven.

Sedan direktiven införlivades har medlemsstaternas uppfattning om lämpligheten av undantagen inte ändrats märkbart.

5.3. Insolvensdirektivet

I Cypern har en särskild fond inrättats som förvaltas av ett råd med ledamöter från socialförsäkringsmyndigheten. När fonden inrättades fick den ett bidrag på 1 000 000 CYP (omkring 1 724 137 euro) från Republiken Cyperns uppsägningsfond och har sedan dess fått månatliga avgifter från arbetsgivarna på **0,2 %** av bruttolönerna till de anställda.

I Grekland ska enligt lag 1836/1989 garantifonden finansieras av avgifter från arbetsgivarna och av statliga anslag från arbetsministeriets budget. Arbetsgivarna betalar **0,15 %** av lönemassan.

I Malta finansieras garantifonden via statsbudgeten (den konsoliderade fonden). Den fick en grundplåt på 250 000 MTL (omkring 579 722 euro) som betalades ut från den konsoliderade fonden över högst fem år med ett minsta belopp av 50 000 MTL (115 944 euro). Därför finns inga särskilda avgifter från arbetsgivare eller arbetstagare. Med tanke på det låga antalet arbetstagare som berörs (1 303) blir de ekonomiska konsekvenserna marginella av att fiskare som avlönas separat omfattas.

5.4. Direktivet om företagsråd

För att bedöma de eventuella merkostnaderna av att direktivet om företagsråd tillämpas på sjöfarande arbetstagare antas att ett av de stora europeiska rederierna, baserat i Danmark (med över 1 000 anställda och 150 anställda i vardera av minst två medlemsstater), har inrättat ett europeiskt företagsråd och måste låta besättningen från handelsfartyg delta i mötena.

Det antas att ledamoten av företagsrådet är till sjöss när mötet äger rum, och är ett befäl (eftersom det är mer sannolikt att befälen är européer) ombord på ett fartyg som står i begrepp att anlöpa Hong Kong och fortsätta till Shanghai. Det innebär att

ledamoten flyger till Köpenhamn och att en ersättare flygs ut till fartyget. Totalt kostar det omkring **5 028 euro per möte och deltagare**. Eftersom möten hålls i genomsnitt två gånger om året och det är osannolikt att ett fartyg har mer än en ledamot ombord blir de sammanlagda kostnaderna **10 056 euro om året**.

Det andra scenariot är att all kommunikation sker via satellit.

Om man antar att det hålls i genomsnitt två möten om året och att det är sannolikt att några av deltagarna är i land blir då årskostnaden $663 \text{ euro} \times 2 = \mathbf{1\,326 \text{ euro}}$.

Man kan anta att ett rederi som direktivet är tillämpligt på har minst 25 fartyg. Det bygger på antagandena att direktivet gäller för företag med över 1 000 anställda och att fartyg har 20–27 mans besättning⁹. Dessutom tas hänsyn till sjöfolks arbetstidsförhållanden. Det innebär att kostnaderna blir **603 euro per fartyg och år i det första scenariot** och **79,5 euro per fartyg och år i det andra**. Det är inte signifikant i förhållande till riktvärdena för utflaggningsrisk eller ökande sociala kostnader inom driftskostnaderna.

I samband med översynen av direktivet om företagsråd har det framkommit några fördelar med inrättandet av ett europeiskt företagsråd.

Alla arbetstagarrepresentanter anser att företagsråd är fördelaktiga (undersökning EPEC 2008¹⁰). Trots finansiella kostnader och icke kvantifierbara kostnader för driften av ett företagsråd anser 57 % av företagen med ett europeiskt företagsråd att fördelarna uppväger kostnaderna, medan 35 % anser att kostnaderna är större än fördelarna och 8 % inte gav något tydligt svar.

5.5. Samrådsdirektivet

Eftersom medlemsstaterna enligt samrådsdirektivet inte får undanta sjöfolk från tillämpningsområdet för de nationella införlivandebestämmelserna utan bara fastställa närmare bestämmelser om information och samråd, kan bara alternativ 3 ha någon ekonomisk inverkan. Alternativ 4 gäller redan enligt direktivets nuvarande lydelse. Alternativ 3 skulle också kunna tänkas innebära en viss merkostnad, eftersom medlemsstaternas handlingsutrymme skulle inskränkas.

Man kan betrakta den nu aktuella rättigheten **enligt samma scenarier som i företagsrådsdirektivet**, dvs. att en arbetstagarföreträdare åker hem och en ersättare sänds ut, respektive att arbetstagarföreträdaren deltar via satellit och får kompensation om mötet inkräktar på fritiden.

Samråd genomförs bara vid behov, så det kan antas att det i genomsnitt anordnas ett möte om året och två företrädare kallas hem för att gå på mötet. Det innebär en årlig kostnad på 10 056 euro. Eftersom mindre företag omfattas av samrådsplikten kan man utgå från ett värstafallscenario och anta att företaget bara äger två fartyg, så att kostnaderna blir **5 028 euro per fartyg och år**.

I det andra scenariot blir kostnaderna för deltagande via satellit omkring 663 euro per möte och deltagare. Om man igen antar att det hålls ett möte per år med två företrädare, blir årskostnaden 1 326 euro och i det värsta fallet med två fartyg motsvarar det **663 euro per fartyg och år**.

⁹ *Ship Operating Costs 2009–2010*, Nigel Gardiner, Drewry Publishing, juli 2009, s. 37, fig. 2.5.

¹⁰ Undersökning beställd av kommissionen, genomförd av European Policy Evaluation Consortium (EPEC) under ledning av GHK Consulting: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>.

Att ha rutiner för information och samråd kan minska motståndet mot förändringar, understödja arbetstagarnas anpassning, bidra till en enhetlig företagskultur efter fusioner, föra upp information om företaget från gräsrotterna till ledningen och underlätta rekrytering och bevarande av kvalificerad arbetskraft.

Att undantagen från direktivet bara gäller större företag (fler än 50 anställda eller driftsställen med fler än 20 anställda) och fartyg som färdas på öppet hav, innebär att fiskefartyg och fiskeföretag i praktiken nästan samtliga är undantagna från direktivet, liksom kustfartyg, kanske med några undantag i den franska långdistansfiskeflottan.

5.6. Uppsägningsdirektivet

Arbetsgivarens kostnader för att följa direktivet beror på tre saker: kostnaden för samråd före en försäljning, de direkta kostnaderna för vänteperioden, samt den indirekta alternativkostnaden för att ha ett fartyg överksam under denna period.

Två varianter kan tänkas:

a) Arbetsgivarna är skyldiga att informera och samråda enbart när de planerar kollektiva uppsägningar.

b) Arbetsgivarna ska informera och samråda, och dessutom iakttä en vänteperiod på en månad innan de planerade uppsägningarna träder i kraft.

I den första varianten antas samrådet äga rum mellan två arbetsgivar- och två arbetstagarrepresentanter. Samrådskostnaden är väsentligen en telekonferens med de två arbetstagarrepresentanterna à 1 326 euro per möte (som i det andra scenariot för företagsråd ovan), med andra ord **2 652 euro**.

Om man väljer den andra varianten blir det nödvändigt att lägga till en vänteperiod, dvs. tiden mellan varslet om uppsägningar och verkställandet¹¹, som också är förenad med en kostnad. Här ingår en månads löner för besättningen¹² till schablonbeloppet **39 678 euro** per månad. Dessutom uppstår en alternativkostnad för att ha fartyget bundet under en månad. Alternativkostnaden antas vara 25 550 euro per dag. För en minsta vänteperiod på 30 dagar blir det en alternativkostnad på **766 500 euro**.

Den totala kostnaden för en vänteperiod på en månad blir således **811 442 euro**.

Enligt direktivet ska det finnas ett förfarande i två etapper: information till och överläggningar med arbetstagarna när arbetsgivaren överväger kollektiva uppsägningar ”i syfte att söka nå en överenskommelse”, och anmälan till den behöriga myndigheten som ska ”söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna”. Arbetstagarnas, arbetstagarföreträdarnas och de behöriga myndigheternas insatser kan minska antalet förlorade arbetstillfällen och inverkan på längre sikt på arbetstagarna. Det finns ingen anledning att tro att detta inte skulle gälla sjöfartssektorn.

5.7. Direktivet om företagsöverlåtelser

Man kan tänka sig två underalternativ för att bedöma de ekonomiska och sociala konsekvenserna av eventuella ändringar:

¹¹ Artikel 4.1 i direktivet: ”Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts”.

¹² Enligt direktivet kan varseltiden på 30 dagar förkortas men också förlängas. Därför utgick MRAG i sin undersökning från ett medelvärde på 30 dagar.

a) Direktivet tillämpas på alla sjögående fartyg, men kapitel II tillämpas inte när ett eller flera fartyg enbart ska överlåtas.

b) Direktivet tillämpas helt på sjögående fartyg.

För underalternativ a består arbetsgivarnas merkostnader enbart av fler samråd med besättningarna. Kostnaden kan skattas som två telekonferenser med besättningen som i det andra scenariot enligt direktivet om företagsråd, så merkostnaden blir omkring 2 652 euro.

Om direktivet i nuvarande lydelse tillämpas på en fartygsförsäljning blir de ekonomiska konsekvenserna avsevärda. Det uppstår en mycket stor alternativkostnad om ett fartyg i egenskap av ett företag måste säljas komplett med besättning, så prisminskningen kan bli omkring 5 % av försäljningspriset. För ett fartyg värt 30 miljoner euro kan alternativkostnaden bli **1,5 miljoner euro**.

Alternativ 1 medför inga ekonomiska merkostnader för arbetsgivarna.

Alternativen 2 och 3 torde dock avsevärt påverka arbetsgivarna, eftersom begreppet *företag* enligt direktivet och rättspraxis förefaller brett nog att omfatta fartyg. De här alternativen torde därför få avsevärd inverkan på fartygsägarna genom att möjligheterna att sälja fartygen påverkas.

Därför förefaller alternativ 4 a den bästa lösningen.

5.8. Utstationeringsdirektivet

Nästan alla medlemsstater har utnyttjat undantaget och tillämpar alltså inte nationell lagstiftning om utstationering av arbetstagare på sjöfolk. Avvikarna är Österrike, Tjeckien, Nederländerna, Portugal, Slovenien och Slovakien. Malta har infört särskilda bestämmelser på detta område.

Det bör erinras om att det paket som kommissionen antog i mars 2012 inte påverkar bestämmelserna i utstationeringsdirektivet och alltså inte heller undantaget för sjögående fartyg.

Undantagets konsekvenser är svåra att bedöma, främst eftersom det inte är tekniskt möjligt att behandla undantaget inom det gällande direktivets ramar. Den särskilda inriktningen på utstationeringar till medlemsstaternas territorium gör det svårt eller omöjligt att bedöma hur undantaget påverkar besättningar på handelsfartyg, då ju fartyg inte räknas som medlemsstaternas territorium.

I praktiken är alternativen 2 och 3 inte tillämpliga på sjöfarten, på grund av kopplingen till medlemsstaternas territorium.

Alternativ 4 kan genomföras för enhetlighetens skull, men skulle kräva genomgripande ändringar av direktivet.

6. JÄMFÖRELSE AV ALTERNATIVEN

För vart och ett av direktiven och för vart och ett av alternativen beaktas följande element, som bedöms från noll till tre med negativa (-) eller positiva (+) konsekvenser i avsnitt 6 i konsekvensbedömningen utifrån analysen i föregående avsnitt.

- Måluppfyllelse för de särskilda målen:

- Stärka skyddet av de rättigheter som är stadfästa i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, närmare bestämt genom att bedöma om olika behandling är objektivt motiverad av sektorns särdrag, och om så inte är fallet stärka arbetstagarnas rättigheter inom sjöfartssektorn och öka dem så att de når den nivå som gäller för arbetstagare i land.
- Bidra till att locka fler EU-ungdomar till yrken inom handelsflottan och fisket, genom att göra dessa attraktivare i förhållande till yrken i land, och se till att mer sjöfolk stannar kvar i branschen.
- Sannolika ekonomiska och sociala konsekvenser.
- Utflaggningsrisk.

6.1. Insolvensdirektivet

För insolvensdirektivet uppfyller alternativ 1 inget av målen. Alla andra alternativ gör det möjligt att nå de tre målen, och får begränsade ekonomiska konsekvenser, eftersom bara fiskare som avlönas separat berörs och bara i tre medlemsstater. Arbetsgivarnas avgifter är också låga (0,15 % av lönen i Grekland, 0,2 % i Cypern) eller obefintliga (på Malta).

Alternativen 2–4 är alltså mycket likartade i fråga om måluppfyllelse och ekonomiska konsekvenser. Alternativ 3 har dock störst verkan för yrkets attraktivitet, och blir inte dyrare än alternativen 2 eller 4.

6.2. Direktivet om företagsråd

För direktivet om företagsråd uppfyller alternativ 1 inget av målen för det här initiativet.

Alternativen 2–4 har det gemensamt att de medför låga ekonomiska kostnader eftersom direktivet bara är tillämpligt på stora företag (minst 1 000 anställda i EU och minst 150 anställda i vardera av minst två medlemsstater) och inte är automatiskt tillämpligt: ett europeiskt företagsråd behöver bara inrättas på initiativ av den centrala ledningen eller på begäran av de anställda. Alternativ 3 bidrar mer effektivt till sjöfartsyrkenas attraktionskraft, eftersom intrycket att det råder olika starkt skydd är en viktig del av problemet.

6.3. Samrådsdirektivet

Samrådsdirektivet har en särställning i den här bedömningen. Sjöfolk är inte undantagna, utan medlemsstaterna får avvika från direktivet ”genom särskilda bestämmelser för besättningar på fartyg som trafikerar öppet hav”. Medlemsstaterna får alltså göra undantag från direktivets generella regler, men måste då ha särskilda regler om information till och samråd med sjöfolk.

Alternativ 3 är inte tillämpligt på direktivet, och alternativ 4 är det som gäller nu. Direktivet kan dock förtydligas så att det framgår klarare att ett likvärdigt skydd bör garanteras (alternativ 2).

6.4. Uppsägningsdirektivet

Alternativ 1 når inget av målen för det här förslaget. Alternativ 3 får störst verkan, medan alternativen 2 och 4 gör det möjligt att nå målen till lägre kostnad under hänsynstagande till sjöfartens särdrag.

Alternativ 4a förbättrar nuläget utan att arbetsgivarna drabbas av några större merkostnader. Alternativ 4b skulle innebära höga kostnader, särskilt vid försäljning av ett fartyg. Kostnaderna kan begränsas om man avskaffar vänteperioden vid uppsägningar på grund av försäljning av ett fartyg. Det alternativet skulle lösa de frågor som några medlemsstater nämnt.

6.5. Överlåtelsedirektivet

De olika alternativens inverkan påverkas väldigt mycket av det faktum att fartyg till skillnad från fabriker säljs ofta och snabbt. Om direktivet skulle tillämpas i sådana fall kan fartygets marknadspris drivas ned.

Alltså medför alternativ 1 inga merkostnader, men inte heller någon måluppfyllelse. Däremot medför alternativ 3 mycket höga potentiella kostnader och en mycket hög utflaggningsrisk.

Kostnaderna för alternativ 4a är begränsade. Läget blir bättre än nu i fråga om information och samråd, men något likvärdigt skydd garanteras inte. Alternativ 4b medför dock höga kostnader vid försäljning av ett fartyg. Alternativ 4a förefaller bäst bidra till målen utan att medföra orimliga merkostnader. Alternativet motverkar de kostnadsproblem som några berörda parter nämnt.

6.6. Utstationeringsdirektivet

Det råder bred enighet bland de berörda parterna om två saker: dels att det är omöjligt att tillämpa direktivet på sjöfarten utan omfattande ändringar, bl.a. av definitionen av *utstationering*, dels att utstationering i direktivets mening i praktiken förekommer oerhört sällan om ens någonsin inom sjöfarten.

6.7. Rangordning av alternativen

De rekommenderade alternativen inom detta förslag är en kombination av olika alternativ beroende på det aktuella direktivet:

- Alternativ 3 (undantagen utgår) för insolvensdirektivet.
- Alternativ 3 (undantagen utgår) för direktivet om företagsråd.
- Alternativ 2 (likvärdigt skydd) för samrådsdirektivet.
- Alternativ 4a (särskilda bestämmelser) för uppsägningsdirektivet.
- Alternativ 4a (särskilda bestämmelser) för överlåtelsedirektivet.
- Alternativ 1 (ingen åtgärd) för utstationeringsdirektivet.

7. UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Det här förslaget medför ändringar av gällande direktiv.

I förslaget stadgas om översyn och rapportering.

Kommissionen kommer särskilt att övervaka direktivets inverkan på två saker: utflaggning och sysselsättning för sjöfolk från EU-länder. För utflaggning ger utvecklingen av flottan registrerad i ett visst EU-land en rättvisande bild. Uppgifter om bruttodräktighet efter land finns tillgängliga årligen, och bevakning av denna indikator ger en tydlig bild av hur utflaggningen utvecklas. Förändringar av sysselsättningen blir svårare att övervaka, åtminstone om den nationella insamlingen

av uppgifter inte förbättras. Om rekommendationerna från arbetsgruppen för anställning och konkurrenskraft till sjöss om förbättrad insamling av uppgifter inte genomförs måste externa experter anlitas.

Kommissionen instämmer i arbetsgruppens önskemål om att förbättra tillgången till jämförbara uppgifter¹³ och kommer att samarbeta med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter för att bedöma direktivets konsekvenser för sysselsättningen.

Med tanke på de begränsade formella ändringarna av de befintliga direktiven är det inte sannolikt att problem uppstår när medlemsstaterna införlivar direktivet. Kommissionen siktar på ett införlivandet på nära 100 % inom tre år.

¹³

Se rapporten från arbetsgruppen för anställning och konkurrenskraft till sjöss, s. 21.