



## **Sjöfarares arbetsförhållanden i en pandemisituation**

En komparativ studie av svensk och internationell arbetsrätt för sjöfarare

Kandidatarbete inom internationell logistik

**SÖDERLUND, SAGA**



# Sjöfarares arbetsförhållanden i en pandemisituation

En komparativ studie av svensk och internationell arbetsrätt  
för sjöfarare

Kandidatarbete inom internationell logistik

SAGA SÖDERLUND

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper  
*Avdelningen för maritima studier*  
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige, 2023

## **Sjöfarares Arbetsförhållanden i en Pandemisituation**

En Komparativ Studie av Svensk och Internationell Arbetsrätt för Sjöfarare

SAGA SÖDERLUND

© SAGA SÖDERLUND

Department of Mechanics and Maritime Sciences

Chalmers University of Technology

SE-412 96 Göteborg

Sweden

Telephone: + 46 (0)31-772 1000

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper

Chalmers tekniska högskola

Göteborg, Sverige 2023

# FÖRORD

Detta kandidatarbete om 15 högskolepoäng har skrivits inom ramen för kandidatprogrammet Internationell Logistik på Chalmers Tekniska Högskola på institutionen för mekanik och maritima vetenskaper under våren 2023. Det här arbetet har en begränsad omfattning men berör en viktig fråga. Med detta arbete följer mina förhoppningar om att diskussioner under tiden efter pandemin ska inkludera frågor kring vad vi gjorde fel, hur vi kan förbereda oss inför nästa pandemi och hur vi bäst kan skydda varandra, både i tider av kris och i tider av vardag.

Jag skulle vilja tacka alla lärare och föreläsare som under utbildningstiden har delat med sig av sin kunskap och erfarenheter och varit behjälpliga i den mån de har kunnat. Ett mycket stort tack till mina kamrater Eric Andreasson, Palita Lilja och Carl Ottosson som har varit behjälpliga med kommentarer till detta arbete samt mycket uppmuntran till mig under både detta arbete och under utbildningen som helhet, er hjälp har varit ovärderlig. Tack också till övriga involverade i detta arbete inklusive föreläsare från fackspråk och bibliotekarier från Chalmers bibliotek som har bidragit med tips, råd och resurser.

# **Sjöfarares Arbetsförhållanden i en Pandemisituation**

En Komparativ Studie av Svensk och Internationell Arbetsrätt för Sjöfarare

SAGA SÖDERLUND

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper

Chalmers tekniska högskola

## **SAMMANDRAG**

Under Covid-19 pandemin var ett stort antal sjöfarare strandsatta ombord på sina fartyg på grund av internationella restriktioner som förhindrade landstigning, och därmed genomförande av personalbyten. De sjöfarare som arbetade vidare i förlängda kontrakt upplevde i hög grad problem med psykisk ohälsa, deras kollegor som inte kunde påbörja sitt arbete ombord upplevde vissa problem med ekonomisk otrygghet. Situationen lyfte även frågor kring tvångsarbete då sjöfararnas möjligheter att neka förlängda kontrakt begränsades av oförmågan att lämna fartygen samt en viss upplevd rädsla för repressalier från nuvarande eller framtida arbetsgivare. Denna komparativa juridiska studie har jämfört den internationella sjöarbetsrättskonventionen MLC med utvalda delar av svensk lagstiftning i syfte att utvärdera vilket arbetsrättsligt skydd som finns för sjöfarare som är strandsatta ombord på sina fartyg och de problem som detta medför. Studien har fokuserat på de tre områdena hälsa och välmående, ekonomisk trygghet och möjligheten till hemresa.

Studien fann att svensk lagstiftning har ett starkare skydd än MLC i fråga om de problem kring hälsa, välmående och ekonomisk trygghet som uppstod för sjöfarare under Covid-19 pandemin. Specifikt saknar MLC viktiga bestämmelser i fråga om skydd för psykisk hälsa och välmående. För båda analysobjekten föreligger brister i fråga om rätten att avsluta sin arbetsperiod även om skyddet för rätten till hemresa är tydligt, och ytterligare förtydligats genom de av ILO införda förändringarna i MLC från år 2022. Studien finner vidare att den analyserade situationen för strandsatta sjöfarare kan tolkas utgöra tvångsarbete enligt internationell rätt samt att det finns brister i de av ILO införda förändringarna, och Transportstyrelsens bedömning av en implementering av dessa förändringar i svensk lagstiftning.

**Nyckelord:** Covid-19, Pandemi, Arbetsrätt, Sjöarbetsrätt, Tvångsarbete, Psykisk hälsa, Maritime Labour Convention

## **Seafarers' working rights in a pandemic situation**

A comparative study of swedish and international law

SAGA SÖDERLUND

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper

Chalmers tekniska högskola

## **ABSTRACT**

During the Covid-19 pandemic a substantial number of seafarers were stranded aboard their ships due to international restrictions prohibiting them from going ashore for crew changes. The seafarers who kept working aboard under extended contracts experienced issues with mental health to a large degree, and their colleagues who were unable to start their shifts aboard experienced issues with financial safety. The situation also raised questions regarding forced labor as the seafarers' abilities to deny extensions to their contracts were limited by their inability to leave the ships, and to some degree by a reported fear of reprisals from current or future employers. This comparative legal study has compared the Maritime Labour Convention, MLC, with selected parts of swedish law with the aim of evaluating the working rights protections for seafarers who are stranded aboard and the resulting issues of such a situation. The study focuses on the three areas health and wellbeing, financial safety, and the access to repatriation.

The study found that swedish law has a stronger protection than MLC in the areas health and wellbeing, and financial safety as it relates to the situation during the Covid-19 pandemic. Specifically, MLC lacks important regulation regarding protecting mental health and wellbeing. For both research subjects issues were identified regarding workers' rights to end their working period, though the protection for repatriation is clear, and has been made clearer in the suggested changes to MLC made by ILO in 2022. Furthermore, the study found that the situation for the stranded seafarers can be interpreted as a forced labor situation according to international law. The study also found issues with ILO's suggested changes to MLC and the analysis from the swedish transportation agency regarding an implementation of these changes in to swedish law.

The report is written in Swedish.

**Keywords:** Covid-19, Pandemic, Working rights, Seafarers working rights, Forced labor, Mental health, Maritime Labour Convention, Crew changes

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 1. Inledning                                                    | 1  |
| 1.1 Bakgrund                                                    | 1  |
| 1.1.1 COVID-19 pandemin                                         | 1  |
| 1.1.2 Svensk arbetsrätt och sjöarbetsrätt                       | 2  |
| 1.1.3 Maritime Labour Convention                                | 3  |
| 1.2 Syfte                                                       | 3  |
| 1.3 Frågeställning                                              | 3  |
| 1.4 Avgränsningar                                               | 4  |
| 2. Teori                                                        | 5  |
| 2.1 Sjöfarares mentala hälsa                                    | 5  |
| 2.1.1 Konsekvenser av mental ohälsa                             | 6  |
| 2.2 Problematik för strandade sjöfarare under Covid-19 pandemin | 7  |
| 2.2.1 Påverkan på mental hälsa och välmående                    | 7  |
| 2.2.2 Tvångsarbete                                              | 7  |
| 2.2.3 Påverkan på ekonomisk trygghet                            | 8  |
| 2.3 Vidtagna åtgärder under Covid-19 pandemin                   | 8  |
| 2.3.1 Förändringar i MLC                                        | 9  |
| 3. Metod                                                        | 12 |
| 3.1 Komparativ juridisk studie                                  | 12 |
| 3.2 Valet av lagstiftning                                       | 13 |
| 3.3 Analys av lagstiftningen                                    | 13 |
| 3.4 Litteraturanalys                                            | 14 |
| 4. Resultat                                                     | 16 |
| 4.1 Maritime Labour Convention                                  | 16 |
| 4.1.1 Ledighet, vila och repatriering                           | 16 |
| 4.1.2 Hälsa och säkerhet                                        | 17 |
| 4.1.3 Ekonomisk trygghet                                        | 18 |
| 4.2 Svensk lagstiftning                                         | 18 |
| 4.2.1 Ledighet, vila och repatriering                           | 18 |
| 4.2.2 Hälsa och Säkerhet                                        | 19 |
| 4.2.3 Ekonomisk trygghet                                        | 20 |
| 4.3 Jämförelse                                                  | 20 |
| 4.3.1 Ledighet, vila och repatriering                           | 20 |
| 4.3.2 Hälsa och säkerhet                                        | 21 |
| 4.3.3 Ekonomisk trygghet                                        | 21 |
| 5. Diskussion                                                   | 22 |
| 5.1 Möjligheten till hemresa                                    | 22 |
| 5.2 Hälsa och välmående                                         | 23 |
| 5.3 Ekonomisk trygghet                                          | 24 |
| 5.4 Utvärdering av föreslagna förändringar                      | 25 |



|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 5.4.1 Transportstyrelsens bedömning av föreslagna förändringar | 25 |
| 6. Slutsatser                                                  | 26 |
| 6.1 Rekommendationer till fortsatt arbete                      | 26 |
| Källförteckning                                                | 27 |
| Litteratur                                                     | 27 |
| Rättskällor                                                    | 28 |
| Rättsfall                                                      | 29 |

## FIGURFÖRTECKNING

|                                                                                                                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figur 1 Föreslagna förändringar i svenska lagar, förordningar och föreskrifter enligt<br>Transportstyrelsens analys av 2022 års ändringar av MLC                                                      | 10 |
| Figur 2 Förändringar I MLC vilka enligt Transportstyrelsen (2022) inte kräver några<br>förändringar eller tillägg i svensk lagstiftning samt transportstyrelsens motivation<br>till sina bedömningar. | 11 |

## FÖRKORTNINGAR OCH BEGREPP

|               |                                                                                                                                                       |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AML           | Arbetsmiljölagen (1977:1160)                                                                                                                          |
| Force majeure | Beskriver under vilka yttre oförutsedda omständigheter en part ej kan anses vara bunden till ett avtal, t.ex. naturkatastrofer eller arbetskonflikter |
| FN            | Förenta Nationerna                                                                                                                                    |
| FSL           | Fartygssäkerhetslag (2003:364)                                                                                                                        |
| ICS           | International Chamber of Shipping                                                                                                                     |
| ILO           | International Labour Organization                                                                                                                     |
| IMO           | International Maritime Organization                                                                                                                   |
| ITF           | International Transport Workers' Federation                                                                                                           |
| LAS           | Lagen (1982:80) om anställningsskydd                                                                                                                  |
| MLC           | Maritime Labour Convention                                                                                                                            |
| NJA           | Nytt Juridiskt Arkiv; Arkiv över Högsta Domstolens avgöranden                                                                                         |
| SOLAS         | International Convention on the Safety of Life at Sea                                                                                                 |
| TSFS          | Transportstyrelsens Föreskrifter                                                                                                                      |
| UN            | United Nations                                                                                                                                        |
| WHO           | World Health Organization                                                                                                                             |

# 1. INLEDNING

Sjöfartsindustrin är en av de viktigaste industrierna i den globala ekonomin. Sjöfarten står för ca 90% av världshandeln, vilket motsvarar transporter av ca 11 miljarder ton gods varje år (International Chamber of Shipping [ICS], u.å). Denna viktiga industri fungerar endast då fartygen bemannas och opereras av sjöfarare, anställda med nautisk utbildning i olika positioner. Dessa sjöfarare är vitala för att fartygsoperationerna ska fungera på ett säkert och effektivt sätt, det är därför viktigt att de inom rimliga ramar skyddas från skada och ohälsa av psykisk, fysisk och ekonomisk karaktär.

År 2019 påvisades förekomsten av sjukdomen Covid-19 för första gången i orten Wuhan i Kina. Det initiala sjukdomsutbrottet följdes av en snabb internationell smittspridning när sjukdomen utvecklades från lokal till global på grund av internationellt resande och handel. Covid-19 klassades som en pandemi av världshälsoorganisationen (WHO) under våren 2020, varefter världssamfundet började implementera nationella och regionala restriktioner kring resande, sociala kontakter och hemarbete. Trots restriktioner kring internationellt resande fortsatte de globala handelsnätverken operera, inklusive fartyg i internationell fart, vilket orsakade problem för de sjöfarare som bemannade de operativa fartygen (De Beukelaer, 2021). På grund av stängda gränser kunde ombordanställda inte lämna fartygen när deras arbetsperioder skulle ha avslutats vilket ledde till att anställda tvingades acceptera förlängda kontrakt, ibland bortom de legala gränserna för arbetstider enligt den internationella sjöarbetskonventionen Maritime Labour Convention (MLC). De sjöfarare som skulle ha avlöst de strandade ombordanställda blev samtidigt fast hemma, utan möjlighet att påbörja sina arbeten. International Maritime Organization (IMO) beskrev i september 2020 att mer än 400 000 sjöfarare var strandade ombord på handelsfartyg, vissa sedan så länge som 17 månader utan avbrott (IMO, 2020). Utöver de 400 000 sjöfararna strandade ombord var ytterligare 400 000 sjöfarare strandade på land, utan möjlighet att arbeta, potentiellt resulterande i oförmåga att försörja sig själva och sina familjer beroende på deras anställningskontrakt. IMO uttryckte då en oro för de potentiella säkerhetsrisker som kan uppstå när sjöfarare tvingas arbeta långa perioder utan avbrott, samt de potentiella människorättsbrotten i samband med det tvångsarbete ombordanställda utförde. Detta föranleder en diskussion kring de juridiska rättigheter och skydd som finns för sjöfarare i situationer sådana som den som uppstod under Covid-19 pandemin.

## 1.1 Bakgrund

För att kunna förstå de rättigheter och skydd som finns för sjöfarare under pandemisituationer, samt för att kunna diskutera potentiella brister i det juridiska skyddet behöver en kontext etableras. Detta avsnitt beskriver Covid-19 pandemin, som gav upphov till den problematik som beskrivits ovan, samt bakgrunden till den lagstiftning som kommer diskuteras vidare i denna rapport.

### 1.1.1 COVID-19 pandemin

Den 11e mars 2020 klassificerade världshälsoorganisationen WHO att den högst smittsamma virussjukdomen Covid-19, orsakad av viruset Sars-Cov2, som en pandemi (WHO, u.å). Vid tidpunkten hade sjukdomen, som främst orsakar influensaliknande symptom, infekterat över 100 000 människor globalt och orsakat över 4000 dödsfall. I syfte att begränsa smittspridningen implementerade regeringar världen över restriktioner och riktlinjer kring rörelsefrihet och mänskliga kontakter under åren 2020-2022; detta inkluderade nedstängningar av skolor och arbetsplatser, karantänsregler, reserestriktioner, krav på munskydd och förbud mot offentliga sammankomster, med mera (Mathieu et al., 2020).

Under våren 2020 förekom det i hög grad strikta bestämmelser kring nedstängningar av arbetsplatser då många länder implementerade restriktioner för alla arbetsplatser som inte ansågs vara strikt nödvändiga. Den globala förekomsten av dessa typer av arbetsplatsnedstängningar minskade sedan successivt under åren 2021-2022, först genom mildare restriktioner och senare genom upphävande av restriktioner. I Kina, där pandemin hade sitt ursprung, implementerades arbetsplatsnedstängningar med endast nödvändiga undantag i januari 2020. Dessa nedstängningar bestod under åren 2020-2022 med undantag för reducerade restriktioner i september 2020 och mars 2021.

I mars 2020 började nationer världen över stänga sina gränser och implementera strikta reserestriktioner, framförallt kring internationellt resande (Mathieu et al., 2020). I april 2020 hade en majoritet av världens länder implementerat restriktioner för inresande från länder med hög smittspredning, alternativt fullständiga förbud mot internationellt resande. Stängda gränser innebär att sjöfarears möjligheter att resa till och från fartygen där de hade sin anställning begränsades avsevärt, vilket resulterade i att många sjöfarare blev strandade på sina fartyg (De Beukelaer, 2021).

Enligt WHO (u.å.) har det sedan sjukdomens uppkomst i december 2019, fram till april 2023 förekommit över 760.000.000 bekräftade fall av Covid-19 och över 6.900.000 dödsfall på grund av eller relaterat till Covid-19 infektioner. Under våren 2022 började en majoritet av världens länder upphäva eller reducera samtliga restriktioner kring arbetsplatsnedstängningar, detsamma gäller för begränsningar av internationellt resande (Mathieu et al., 2020). I december 2022 var det endast en handfull länder i världen, däribland Kina, som fortfarande hade gällande restriktioner kring arbetsplatsnedstängningar och internationellt eller nationellt resande.

### **1.1.2 Svensk arbetsrätt och sjöarbetsrätt**

Den svenska arbetsrätten har sitt ursprung i det industrialiserade Sverige kring sekelskiftet 1900 då arbetare började bilda fackföreningar och sluta, först lokala och senare rikstäckande, kollektivavtal (Andersson et al., 2009). Stridigheter mellan arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och arbetare, ledde till lagstiftning kring kollektivavtal och arbetsdomstol 1928, lagen om förenings- och förhandlingsrätt år 1936 och senare slutande av saltsjöbadsavtalet mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen. Dessa förändringar under 1900-talets första hälft gav upphov till den så kallade svenska modellen där arbetare och arbetsgivare efter gemensamma förhandlingar beslutar om kollektivavtal med lagstiftning som bakgrund snarare än kravmodell. Den svenska modellen har varit en förebild för många andra länder kring utformning av arbetsrätt och utvecklingen av fackföreningar. Efter ytterligare konflikter mellan arbetsmarknadens parter under 1960-talet, framförallt LKAB-konflikten 1969, implementerades under 1970 talet ytterligare arbetsrättslig lagstiftning, bland andra Lagen (1974:12) om Anställningsskydd [LAS] och Arbetsmiljölagen [AML] (1977:1160). År 1982 förflyttades arbetstidsreglering från arbetsmiljölagen till arbetstidslagen (1982:673), denna reglering är dock inte tillämplig för fartygsarbete enligt 2§. Arbetstid och vila regleras istället för sjöfarare enligt Lag (1998:585) om vilotid för sjömän, vilken ersatte Sjöarbetstidslag (1970:105), samt nedanstående lagstiftningar på sjöarbetsområdet.

Fartygsarbete omfattas förutom av LAS och AML även av regleringar kring anställning, ansvar och arbetsmiljö i Sjölag (1994:1009), Sjömanslag (1973:282) och Fartygssäkerhetslag [FSL] (2003:364), samt relaterade förordningar och föreskrifter. Den senare baseras i hög grad på den internationella fartygssäkerhetskonventionen SOLAS (International Convention for the Safety of Life at Sea) som initialt implementerades år 1914 (IMO, u.å.). Den nu gällande konventionen SOLAS 1974 trädde i kraft år 1980.

### 1.1.3 Maritime Labour Convention

Den internationella sjöarbetsrättskonventionen MLC togs fram vid en konferens för International Labour Organization (ILO) i februari 2006 i syfte att skapa ett internationellt regelverk för den globala sjöfartsindustrin (ILO, u.å.). Konventionen syftar till att etablera en internationell standard för arbetsmiljö och arbetares rättigheter kring frågor såsom minimiålder för arbete, vilotid och hemresa vid avslutad anställning. MLC är det första enhetliga, internationella arbetsrättsliga regelverket för sjöfarare; det syftar till att komplettera de grundläggande IMO-konventionerna kring fartygssäkerhet, däribland SOLAS. Konventionen MLC trädde i kraft år 2013 efter att ha uppfyllt tillträdeskraven att ha ratificerats av minst 30 länder som gemensamt representerar minst 33% av världshandelsflottans tonnage.

Baumler (2020) beskriver i sin studie kring utvecklingen av arbetstidslagstiftning för sjöfarare att sjöfarare sedan 1920-talet har varit distanserade från ILOs övriga arbete, inklusive konventioner kring arbetstidsbegränsningar. Bakgrunden till detta har varit att ILO har prioriterat att skapa differentierade bestämmelser för utsatta grupper såsom barn, funktionsnedsatta eller arbetare i högrisksituationer såsom gruvarbetare. Detta ledde till att sjörättsfrågor separerades från övriga arbetsrättsfrågor och inga bestämmelser eller konventioner från ILO gällande arbetares rättigheter har ansetts vara applicerbara på sjöfarare såvida det inte specificerats som en maritim fråga. Distanseringen av sjöarbetsrätt från övrig arbetsrätt har, enligt Baumler, också påverkats av industriintressen vilka definierat arbetare som varor eller kostnader snarare än människor vars intressen bör respekteras.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka den arbetsrättsliga lagstiftningen för sjöfarare i en pandemisituation med målet att utvärdera huruvida existerande lagar och regler täcker de potentiella problem som ombordanställda sjöfarare kan möta i en pandemisituation. Denna rapport kommer jämföra svensk arbetsrätt för sjöfarare och internationell arbetsrätt för sjöfarare i syfte att undersöka olika perspektiv på sjöfarares förhållanden globalt. Specifikt med fokus på skillnaden mellan de internationella minimikraven och den mer omfattande svenska arbetsrättsliga lagstiftningen för sjöfarare. Diskussionen av vilka potentiella problem som kan uppstå för sjöfarare i en pandemisituation kommer framförallt att baseras på information om problem som uppstod under Covid-19 pandemin mellan år 2020 och år 2022. Studien kommer fokusera på de problem som kan uppstå i fråga om psykiskt och fysisk välmående, anställningsskydd och tvångsarbete på grund av att ombordanställda hindras från att lämna fartygen på grund av restriktioner från stater eller myndigheter. Rapporten syftar till att presentera potentiella rättsliga lösningar på de diskuterade problem som i nuläget inte täcks av gällande lagstiftning enligt den komparativa studien.

## 1.3 Frågeställning

1. Hur täcker den undersökta svenska och internationella lagstiftningen de problem kring psykisk och fysisk hälsa och välmående som kan uppstå på grund av att sjöfarare inte tillåts lämna fartygen i en pandemisituation.
2. Hur täcker den undersökta svenska och internationella lagstiftningen de problem kring anställningsskydd och tvångsarbete som kan uppstå på grund av att sjöfarare inte tillåts lämna fartygen i en pandemisituation.

## 1.4 Avgränsningar

Denna studie kommer endast undersöka svensk och internationell lagstiftning i syfte att begränsa rapportens storlek och bredd. Den svenska lagstiftningen som undersöks är begränsad till Arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160, Sjömanslagen, SFS 1973:282, Lag om anställningsskydd, SFS 1982:80, Fartygssäkerhetslagen, SFS 2003:364 och Sjölagen, SFS 1994:1009, samt relaterade förordningar, föreskrifter och förarbeten. Den internationella lagstiftningen som undersöks är the Maritime Labor Convention (MLC) från FN-organet International Labor Organization. Konventionen antogs år 2006, är implementerad av Sverige samt 96 andra länder, alla medlemmar i ILO, och täcker mer än 90% av den globala handelsflottan. EU lagstiftning kommer endast inkluderas i den mån den är implementerad i svensk lagstiftning. Denna studie kommer inte diskutera kryssningsfartyg relaterat till pandemisituationer eftersom arbets- och levnadsförhållandena för ombordanställda sjöfarare inom kryssningssektorn skiljer sig avsevärt från förhållandena på handelsfartyg i allmänhet. Diskussioner kring de potentiella problem som kan uppstå för ombordanställda sjöfarare i en pandemisituation kommer framförallt baseras på problem som uppstod under Covid-19 pandemin under åren 2020-2022. Denna moderna pandemi är väl dokumenterad vilket ger gott, välinformerat källmaterial, och då situationen skett nyligen har inga större förändringar i lagstiftning skett sedan dess skeende.

## 2. TEORI

Detta kapitel diskuterar den teoretiska bakgrunden kring sjöfarares mentala hälsa och välmående i allmänhet samt den problematik som uppstod för sjöfarare som var strandade ombord eller hemma under Covid-19 pandemin, baserat på en litteraturanlys. Kapitlet inkluderar även ett avsnitt om vidtagna åtgärder under pandemiåren samt svenska transportstyrelsens analys av ILOs förändringar i MLC.

### 2.1 Sjöfarares mentala hälsa

Sjöfarares mentala hälsa påverkas av ett flertal olika faktorer. Jonglertmontree et al. (2022) har genom en *scoping review* av framförallt kvantitativa studier gällande sjöfarares psykiska hälsa funnit att risken för psykisk ohälsa beror på både individuella faktorer såsom ålder, kroniska sjukdomar såsom diabetes, högt BMI eller sömnstörningar, och arbetsfaktorer såsom krav från arbetsgivaren, arbetstitel, arbetsmiljö och tillgängliga stödresurser. Studien konstaterar också en förekomst bland sjöfarare av stress på 28-65%, depressiva symptom på 14-49% och utmattning på 10,8%. Variationen konstateras bero på heterogena studier; även konservativa bedömningar är dock signifikanta.

Genom en systematisk litteraturstudie över litteratur publicerad mellan år 2006-2021 har Nittari et al. (2022) sökt att etablera vilka faktorer som påverkar sjöfarares psykiska hälsa under ombordanställning. Studien identifierar utmattning och stress som faktorer som aktivt orsakar skada på sjöfarares mentala hälsa medan ensamhet och social isolering kan bidra till vidare försämring av psykisk ohälsa. Utmattning konstateras vara en oundviklig följd av fartygsarbete baserat på prevalensen av litteratur kring ämnet. Nittari et al. förklarar vidare att utmattning kan orsaka säkerhetsrisker på grund av nedsatt förmåga till bland annat beslutsfattande och emotionell reglering, samt leda till kroniska hälsoproblem och för tidig död. I sin studie baserad på semistrukturerade intervjuer och litteraturanlys beskriver Tetemadze et al. (2021) att en primär orsak till utmattning är underbemanning och bristande vila på grund av störd sömn eller hektiska arbetsscheman. Studien beskriver att sömnstörningar är särskilt vanligt förekommande under hamnanlöp. Jonglertmontree et al. konstaterar vidare att arbetstider som överskrider 9 timmar per dag eller 40 timmar per vecka ökar risken för utmattning och andra problem med psykisk ohälsa såsom stress, depressiva symptom och suicidbenägenhet.

Nittari et al. beskriver att ombordanställda sjöfarare utsätts för ett flertal olika stressfaktorer, bland andra extrema väder- och temperaturförändringar, långa tidsperioder till sjöss, höga nivåer av ljud och vibrationer, avstånd till nära sociala kontakter, lågkvalitativ sömn och osäkra anställningar. Dessa stressfaktorer är främst miljöfaktorer vilka genom längre exponering kan orsaka allvarlig psykisk ohälsa, inklusive missbruk och suicid. Tetemadze et al. beskriver vidare hur miljöfaktorer såsom långa tidsperioder till sjöss, osäkra anställningar och social isolering från vänner och familj på grund av bristande kommunikationsförbindelser kan orsaka stress och problem med mental ohälsa såsom ångest.

Enligt Nittari et al. kan längre perioder av arbete till sjöss orsaka ensamhet och social isolering vilket kan förvärra problem med psykisk ohälsa samt öka risken för missbruk och suicid. Ensamhet konstateras också i studien kunna förvärras av miljöfaktorer relaterade till arbetsmiljön såsom språkbarriärer mellan kollegor. Studien finner också att problem med psykisk ohälsa på grund av en undermålig arbetsmiljö förvärras ju längre tidsperiod sjöfararen spenderar till sjöss, samt att effekterna kan kvarstå efter hemkomst från arbetsplatsen. Tetemadze et al. finner också i sin studie att kontraktstidsperioden, vilken reglerar längden av tid till sjöss, är en starkt bidragande orsak till bristande välmående. Även Jonglertmontree et al.



konstaterar en korrelation mellan längden av tidsperioder till sjöss och problem med psykisk ohälsa. Studien finner att tidsperioder till sjöss som överstiger ca 2 månader har en negativ påverkan på mental hälsa och välmående samt att tidsperioder som överstiger 6 månader kan ha ytterligare negativ hälsopåverkan beroende på individuella faktorer.

### **2.1.1 Konsekvenser av mental ohälsa**

Mental ohälsa är ett problem i sig som utgör en stor andel av nedsatta hälsotillstånd globalt enligt WHO (Prince et al., 2007). Mer än en tredjedel av levnadsår med funktionsnedsättningar globalt beror på neuropsykiatriska tillstånd, varav depression är den största bidragande faktorn. Depression ökar risken för både fysisk och social funktionsnedsättning och är en stark riskfaktor för suicid. Även undantaget suicid har personer med diagnostiserad depression en högre dödlighet än övriga befolkningen. Prince et al. beskriver vidare i sin studie kring kopplingen mellan fysisk och psykisk hälsa att det finns en stark korrelation mellan mental ohälsa och medicinska tillstånd utan fysisk förklaring, inklusive bland annat smärta, utmattning och yrsel. Det finns vidare stöd för korrelation mellan ångest, depression och kardiovaskulära sjukdomar, och mellan depression och utveckling av typ 2 diabetes. Visst stöd finns också för att mental ohälsa ökar risken för infektionssjukdomar som HIV och malaria.

Mental ohälsa kan också ha konsekvenser bortom individens nedsatta hälsotillstånd. Alroomi & Mohamed (2021) konstaterar från sin studie av arbetare i offshore olje- och gasindustri att stressfaktorer kopplade till levnadsmiljö såsom familjekontakter eller boendesituation har en direkt negativ påverkan på arbetares säkerhetsbeteenden. Mental ohälsa och utmattning konstateras vara riskfaktorer för försämrade säkerhetsbeteenden, specifikt påverkan på arbetares förmåga att följa säkerhetsföreskrifter och att delta i säkerhetsrutiner. Arbetarna i studien arbetar isolerade från vänner och familj på avlägsna arbetsplatser under långa tidsperioder, vanligen ett år eller upp till två år, och frånvaron från nära sociala kontakter konstateras vara en viktig aspekt av de levnadsmiljöfaktorer som har en direkt korrelation till säkerhetsbeteenden. Prince et al. beskriver också mental ohälsa som både orsak till och en konsekvens av skador såsom trafikolyckor, vilket föreslår en korrelation mellan mental ohälsa och riskbeteenden.

Mental ohälsa kan också ha negativa ekonomiska effekter på olika nivåer. Trautmann et al. (2016) beskriver hur mental ohälsa orsakar ekonomiska kostnader och påverkar ekonomisk tillväxt. Kostnader för mental ohälsa kan beräknas som så kallade humankapitalkostnader, vilket inkluderar direkta kostnader för vård och indirekta kostnader för oförmåga till arbete, inklusive arbetsfrånvaro och förtidig död. Dessa kostnader uppgick globalt till ca 2,5 biljoner USD år 2010, varav 1,7 biljoner USD var indirekta kostnader, och de förväntas öka vidare under kommande decennier. Påverkan på ekonomisk tillväxt grundar sig i kapitalförluster på grund av ökade kostnader och förlust av arbete på grund av oförmåga till arbete, inklusive förtidig död. Påverkan på ekonomisk tillväxt från mental ohälsa bedöms vara likvärdig i storlek till påverkan från kardiovaskulära sjukdomar och större än påverkan från cancersjukdomar. Knapp & Wong (2020) bedömer också i sin studie kring kopplingar mellan ekonomi och mental hälsa att den ekonomiska bördan från mental ohälsa är större än den från kardiovaskulära sjukdomar, cancer, diabetes och luftvägssjukdomar. Mental ohälsa konstateras också resultera i kostnader bortom sjukdomsbörda, såsom arbetslöshet, kriminalitet och förlust av produktivitet. Studien belyser dock också kunskapsbrister inom området, bland annat i fråga om långsiktiga ekonomiska effekter av mental ohälsa och ekonomisk påverkan av förebyggande åtgärder.

## **2.2 Problematik för strandade sjöfarare under Covid-19 pandemin**

De sjöfarare som inte tilläts eller var förmögna att lämna eller ansluta till sina fartyg upplevde negativa effekter för sin mentala hälsa, välmående och ekonomiska trygghet. Även problematik kring tvångsarbete förekom. Dessa effekter diskuteras i detta avsnitt.

### **2.2.1 Påverkan på mental hälsa och välmående**

Sliškovičs (2020) intervjustudie av 752 sjöfarares erfarenheter av pandemirestriktioner beskriver påverkan på mental, fysiskt, socialt och ekonomiskt välmående, specifikt fokuserat på påverkan av att vara strandad på fartyg eller hemma. Sjöfarare strandade på fartyg beskrev framförallt påverkan på mentalt och fysiskt välmående, inklusive utmattning, ångest, stress, sömnsvärigheter och suicidtankar. En majoritet av sjöfararna beskrev vidare att deras negativa mentala och fysiska välmående hade en negativ påverkan på deras motivation och förmåga till arbete, vilket konstateras kunna negativt påverka säkerheten ombord. De förlängda tidsperioderna till sjöss beskrevs ha en negativ påverkan på socialt välmående. Ensamhet på grund av frånvaro av närstående, oro för närstående på grund av den pågående pandemin, osäkerhet kring längden av tidsperioderna till sjöss och känslor av isolering från övriga samhället påverkade negativt socialt välmående, vilket indirekt påverkade mentalt och fysiskt välmående.

En scoping review av Brooks & Greenberg (2022) över 14 studier med primärdata gällande mental hälsa och välmående för sjöfarare under pandemin fann att många sjöfarare upplevde eller uppvisade symptom på PTSD, ångest, depression, stress, ensamhet, social isolering och utmattning. Sjöfarare upplevde i stor mån ett generellt nedsatt tillstånd av sin mentala hälsa och många hade känslor av hopplöshet eller bristande kontroll över sina liv. Studien fann vidare en stark korrelation mellan längden av tidsperioden till sjöss och påverkan på mental hälsa, inklusive en stark korrelation till uttryck för depressiva symptom.

Brooks & Greenberg beskriver infektionsrisk och oro för potentiell infektion som ett signifikant problem för sjöfarare under Covid-19 pandemin. Många sjöfarare i de analyserade studierna uttryckte oro för att bli smittade av Covid-19 av hamnpersonal, påmönstrande personal eller vid hemfärd. Rädslan för att bli smittad av Covid-19 under ombordanställning konstateras variera beroende på implementerade skyddsåtgärder ombord på fartygen. Sjöfarare som upplever att tillräckliga skyddsåtgärder finns implementerade och att tillgången på skyddsmaterial är god upplevde i mindre utsträckning rädsla för en potentiell infektion. Studien beskriver vidare att ett flertal sjöfarare i de analyserade studierna förvägrades vård i land eller hade en begränsad tillgång till vård, inklusive tillgång till vaccinationer och receptbelagda läkemedel, på grund av hamnrestriktioner.

### **2.2.2 Tvångsarbete**

Under våren 2020 förtydligade ILO att Covid-19 pandemin och dess relaterade implementerade restriktioner var ett *force majeure* event, vilket då innebar att vissa undantag från MLC kunde tillåtas (De Beukelaer, 2021). *Force majeure* är en juridisk konstruktion genom vilken parterna till ett avtal tillåts frånga vad som är i avtalet överenskommet då ett extraordinärt utomstående event förhindrar en eller båda parter från att uppfylla det överenskomna (Cornell Law School, 2021). Ett event måste vara extraordinärt och oförutsägbart för att kunna klassas som *force majeure*, eller som det på engelska ofta kallas "*Acts of God*", vilket vanligen inkluderar händelser såsom stormar, bränder, översvämningar eller krigshandlingar. När ILO klassade pandemin som ett *force majeure* event medgav det internationella transportarbetarförbundet ITF då rätten för arbetsgivare att förlänga sjöfarares

kontrakt upp till en månads tid, förutsatt samtycke från arbetstagaren (De Beukelaer, 2021). De Beukelaer uttrycker dock att denna provision var irrelevant då sjöfarare inte hade något annat alternativ än att acceptera förlängda kontrakt när de inte tilläts stiga i land eller upplevde rädsla för repressalier från nuvarande eller framtida arbetsgivare.

Brook & Greenberg (2020) beskriver att många sjöfarares kontrakt förlängdes eller hemfärd försenades mot deras vilja och utan någon kompensation. Många sjöfarare fortsatte också arbeta efter att deras kontrakt slutat på grund av rädsla för repressalier från nuvarande eller framtida arbetsgivare. Studien beskriver att det fanns en utbredd osäkerhet kring när kontrakt skulle komma till avslut eller när hemfärd skulle tillåtas. Sjöfarare förvägrades också i hög grad landpermission.

Vissa sjöfarare i Brook & Greenbergs studie uttryckte också att de upplevde att deras arbetsgivare utnyttjade pandemisituation för att förlänga kontrakt bortom vad som var rimligt eller nödvändigt. De Beukelaer beskriver att även efter att Covid-19 restriktioner lättade för att underlätta personalbyten vägrade vissa arbetsgivare utföra personalbyten på grund av de höga kostnaderna för hemfärd på grund av begränsade resemöjligheter eller på grund av rädsla för att påmönstrande personal skulle föra med sig smitta ombord. De Beukelaer påpekar här att om kostnader är involverade i beslutet att vägra utföra möjliga personalbyten rör det sig rimligen inte längre om ett *force majeure* event och undantag från MLC bör då inte tillåtas. Även de förenta nationerna uttryckte, enligt De Beukelaer, att den pågående situationen med sjöfarare som inte tilläts hemfärd trots att det var möjligt liknade modernt tvångsarbete, en åsikt som delades av företrädare för andra internationella organisationer, inklusive IMO och ITF.

### **2.2.3 Påverkan på ekonomisk trygghet**

Enligt Slišćević (2020) upplevde sjöfarare som var strandade hemma under pandemin, på grund av restriktioner som förhindrade övriga sjöfarare från att lämna fartygen, framförallt en negativ påverkan på deras ekonomiska välmående. En majoritet av sjöfararna i studien hade anställningskontrakt som endast gällde under ombordvarande tid, att inte kunna mönstra på fartygen innebar då en absolut förlust av inkomst. Andra sjöfarare vars kontrakt tillät fortsatta löneutbetalningar under hemmavarande perioder uttryckte oro för framtida förlust av inkomst och framtida långa perioder till sjöss på grund av kontrakt som kräver längre ombordvarande perioder efter längre hemmavarande perioder. Många av studiens deltagare uttryckte också oro kring skattebetalningar och försämrad anställningsbarhet på grund av bristande tillgång på universitetsstudier och förnyelse av certifikat under pandemin. De ekonomiska svårigheterna hade också en indirekt negativ påverkan på mentalt och fysiskt välmående.

Brook & Greenberg (2020) beskriver att en majoritet av sjöfarare i studiens analyserade litteratur uttryckte en oro för sin egen ekonomi och/eller världsekonomin utveckling, inklusive en oro för att inte kunna försörja sina familjer. Sjöfarare som var hemmavarande på grund av pandemin upplevde en oro för sin framtida arbetssituation och var i hög grad intresserade av att söka alternativa anställningsmöjligheter.

## **2.3 Vidtagna åtgärder under Covid-19 pandemin**

Under Covid-19 pandemin yrkade internationella organisationer, inklusive IMO, ILO och ITF, och ett flertal sjöfarande nationer på att sjöfarare skulle erkännas som *key workers*, samhällsviktig personal (De Beukelaer, 2021). Detta i kombination med bestämmelser och rekommendationer för att underlätta personalbyten tillät ett större antal sjöfarares hemfärd och deras kollegors påmönstring. IMOs rekommendationer för att underlätta personalbyten,

som publicerades i maj 2020 och uppdaterades i oktober 2020, fokuserade på testning för pågående Covid-19 infektioner, karantänsåtgärder, rekommendationer för infekterade sjöfarare samt skyddsåtgärder och skyddsmaterial ombord (IMO, 2020).

EU utfärdade redan i april 2020 riktlinjer för att skydda sjöfarares hälsa och säkerställa säkra personalbyten (Han et al., 2023). Riktlinjerna inkluderar krav på införandet av säkra hamnar för personalbyten, att EUs medlemsstater bör tillåta sjöfarare att resa obehindrat till hamnar för personalbyten och att förlängda kontrakt bör undvikas till förmån för hemfärd för avmönstrande sjöfarare. Riktlinjerna inkluderar också krav på tillgång till vård och medicinsk utrustning för hamnar där personalbyten sker.

I mars 2020 infördes i Sverige ett temporärt inreseförbud genom förordning (2020:127) om tillfälligt inreseförbud i Sverige. Genom förordning (2020:714) om tillfälligt inreseförbud i Sverige infördes ett undantag för vissa utlänningar som har behov eller nödvändiga uppgifter att utföra i Sverige, bland annat sjöfarare. Denna förändring implementerades den fjärde juli 2020.

I september 2020 yrkade IMO på att deras föreslagna rekommendation bör implementeras, att sjöfarare bör erkännas internationellt som samhällsviktig personal och att hinder för personalbyten såsom flygrestriktioner eller begränsad tillgång till vård bör tas bort i syfte att lösa vad de kallade en humanitär kris (De Beukalaer, 2021). Detta ledde till åtaganden om förändring från flertalet hamn- och flaggstater men innebär inte att den pågående problematiken med strandade sjöfarare upphörde helt. I september 2021 utfärdade ICS principer för personalbyten och permissioner vilka bland andra stipulerade vaccinationer för på- och avmönstrande sjöfarare, tillgång till hälsocertifikat och riskbedömningar gällande Covid-19 (Han et al., 2023). IMO och ILO har tillsammans med andra internationella organisationer fortsatt yrka på förbättrade förhållanden för sjöfarare påverkade av Covid-19 pandemin och dess relaterade restriktioner.

### **2.3.1 Förändringar i MLC**

I maj 2022 införde ILO förändringar i MLC gällande personalbyten, boendemiljöer ombord, tillgång till mat och vård, hälso- och säkerhetshantering och -förebyggande, samt datainsamling (Transportstyrelsen, 2022). Transportstyrelsens analys av dessa förändringar inkluderar rekommendationer att i svensk lag införa dessa förändringar genom ändringar i sjömanslagen (1973:282), förordningen (1990:717) om undersökning av olyckor, och transportstyrelsens föreskrifter (TSFS 2013:68) om bostadsutrymmen ombord på fartyg som omfattas av sjöarbetskonventionen. De av Transportstyrelsen föreslagna förändringarna detaljeras i figur 1 nedan. Ändringarna inkluderar bland annat krav på tillgång till sociala kontakter och, i den mån det är möjligt, internetuppkoppling i syfte att möjliggöra sociala kontakter för ombordanställda sjöfarare. Dessa förändringar syftar till att underlätta sociala kontakter för att minska ensamhet och social isolering för ombordanställda. Förändringarna föreslås träda i kraft från den 23:e december 2024.

| Författning                             | Paragraf    | Föreslagen förändring                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sjömanslagen                            | 42§         | - I händelse av att en sjöfarare avlider ombord ska befälhavaren sörja för dennes begravning i enlighet med dennes eller dennes anhörigas önskemål.                                                |
|                                         |             | - Stavningsförändringar                                                                                                                                                                            |
| Förordningen om undersökning av olyckor | 16§         | - Förtydligande av transportstyrelsens rapporteringsskyldighet gentemot IMO respektive ILO som följer av bestämmelse kring rapportering av olyckor respektive sjöfarears dödsfall                  |
| TSFS (2013:68)                          | 1 kap. 5§   | - Befälhavaren ansvarar för att kost och vatten i tillräcklig mängd och av fullgod kvalitet medförs på fartyget                                                                                    |
|                                         |             | - Regelbundna inspektioner ska säkerställa att förråd av livsmedel och dricksvatten är tillräckliga med avseende på kvantitet, näringsvärde, kvalitet och variation                                |
|                                         | 3 kap. 34a§ | - Ekonomiavdelningen ska vara organiserad och utrustad så att sjömännen kan få tillräckliga, varierade, balanserade och näringsriktiga mål, tillagade och serverade under hygieniska förhållanden. |
|                                         | 3 kap. 39§  | - Det ska ges möjlighet till sociala kontakter ombord                                                                                                                                              |
|                                         |             | - Så långt det är rimligt praktiskt möjligt ska sjöfarare ges tillgång till internetuppkoppling för bl.a. sociala kontakter                                                                        |

Figur 1. Föreslagna förändringar i svenska lagar, förordningar och föreskrifter enligt Transportstyrelsens analys av 2022 års ändringar av MLC (Transportstyrelsen, 2022).

De av ILO införda förändringarna kring personalbyten och tillgång till vård vilka kunna äga tillämpning i en situation liknande den som uppstod under Covid-19 konstateras av Transportstyrelsen (2022) redan finnas införlivade i svensk rätt varför inga ändringar behöver göras. Dessa nya bestämmelser, vilka detaljeras i figur 2 nedan, syftar till att förbättra arbetsmiljön för sjöfarare samt förhindra att en återupprepning av situationen under Covid-19 pandemin. Bland annat förändringarna i standard A2.5.1 och anvisning B4.1.3 syftar specifikt till att åtgärda brister vilka kan ha bidragit till situationen med strandsatta sjöfarare under pandemin. Transportstyrelsen noterar i sin analys att endast förändringar av standard, inte anvisningar, är obligatoriska för medlemsstaten att följa genom implementering i nationell lagstiftning.

| Regel            | Förändring                                                                                                                                                                        | Motivering till att ej införliva förändringen                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Standard A1.4    | - Sjöfarare ska informeras om sina rättigheter kring kompensation för ekonomiska förluster som privata rekryterings- och förmedlingstjänster är skyldiga att ha skyddssystem för. | - Enligt lagen (1993:440) får sådana rekryterings- och förmedlingstjänster som konventionen åsyftar inte bedrivas i Sverige, tillägget är därför inte relevant                                                                                       |
| Standard A2.5.1  | - Förtydligande av kravet att underlätta för snabb hemresa för sjöfarare, även i de fall de anses vara strandsatta                                                                | - Bestämmelser i sjölagen, förordningen (1991:1379) om handläggning av sjöfartsärenden vid utlandsmyndigheterna samt kollektivavtal motsvarar redan de krav som anges i konventionen                                                                 |
| Anvisning B4.4.2 | - Ombordanställda sjöfarare bör ges tillgång till internet i hamnar och vid ankarplatser                                                                                          | - Ingen ändrad lagstiftning krävs för att Sverige ska kunna godta ändringen                                                                                                                                                                          |
| Standard A4.1    | - Skyldighet för medlemsstaten att tillåta sjöfarare som är i omedelbart behov av sjukvård att omgående gå i land och få tillgång till vårdanrättningar och lämplig behandling    | - Bestämmelser i hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), sjömanslagen och TSFS (2021:80) motsvarar redan de krav som anges i konventionen                                                                                                               |
| Anvisning B4.1.3 | - Sjöfarare ska inte av medlemsstaten förhindras att gå i land av folkhälsoskäl eller förhindras att fylla på fartygens förråd, bränsle, vatten, mat eller förnödenheter          | - Utlänningsförordningen och Schengenförordningen ger svenska och utländska sjöfarare rätt att gå i land. Denna rätt kan inskränkas av polismyndighetens beslut men detta skedde inte under Covid-19 pandemin då sjöfarare ansågs vara "key workers" |
|                  |                                                                                                                                                                                   | - Lagen (2006:1570) om skydd mot internationella hot mot människors hälsa täcker del av de krav som anges i konventionen                                                                                                                             |
|                  | - En icke-uttömmande lista över tillstånd då en sjöfarare behöver omedelbar vård                                                                                                  | - Enligt prop. 1981/82:97 om hälso- och sjukvårdslag ska bedömning av behov av omedelbar vård ska göras av vårdpersonal i varje enskilt fall                                                                                                         |
| Anvisning B4.1.4 | - Medlemsstater bör överväga deltagande i internationella samarbeten om bistånd, program och forskning om hälso- och sjukvård gällande specificerade frågor                       | - Anvisningen är inte föremål för reglering                                                                                                                                                                                                          |
| Standard A4.3    | - Sjöfarare ska ha tillgång till personlig skyddsutrustning i lämplig storlek                                                                                                     | - Bestämmelser i arbetsmiljölagen och fartygssäkerhetslagen samt relaterade föreskrifter och förordningar motsvarar redan de krav som anges i konventionen                                                                                           |
|                  |                                                                                                                                                                                   | - Transportstyrelsen känner inte till att det föreligger några problem kring personlig skyddsutrustning på svenska fartyg                                                                                                                            |

Figur 2. Förändringar i MLC vilka enligt Transportstyrelsen (2022) inte kräver några förändringar eller tillägg i svensk lagstiftning samt transportstyrelsens motivation till sina bedömningar.

### 3. METOD

Denna rapport baseras på en komparativ juridisk studie av svensk respektive internationell arbetsrättslagstiftning specifikt fokuserat på sjöfarare och de förhållanden som kan uppstå för ombordanställda i en pandemisituation. Detta kapitel beskriver den metodologi som har använts och bakgrunden till de val av metod och källor som har gjorts.

#### 3.1 Komparativ juridisk studie

Denna rapport baseras på en komparativ juridisk studie, vilket, enligt Kestemont (2018), innebär en jämförelse mellan två eller flera juridiska konstruktioner i syfte att analysera deras likheter och skillnader. En komparativ studie kan vara av intern, extern eller historisk karaktär. En intern komparativ studie innebär en jämförelse inom ett rättssystem, en extern komparativ studie jämför juridiska lagstiftning eller andra bestämmelser mellan två eller fler olika rättssystem och en historisk komparativ studie jämför rättsliga bestämmelser mellan två eller flera olika tidsepoker. Externa komparativa studier kan vara lämpliga för att sätta lagstiftning i perspektiv eller bidra till harmonisering mellan olika rättssystem. I denna studie har en extern komparativ studie använts i syfte att sätta svensk lagstiftning i perspektiv till den internationella lagstiftningen och erbjuda en grund för rättsliga lösningar till både den svenska och internationella lagstiftningen.

Förekomsten av externa komparativa studier, vilket är den vanligaste formen av komparativa studier, särskiljer komparativ juridik från övrig doktrin som främst fokuserar på interna analyser inom ett rättssystem (Van H, 2013). Komparativ juridik faller därför under generella juridiska studier, vari även juridisk historia och språkvetenskap ryms, snarare än juridisk doktrin; detta trots att komparativ juridik behandlar gällande lag. I den externa analysen måste analytikern generellt sett studera och resonera kring ett rättssystem som ligger utanför hans ordinarie kunskapsområde samt ta hänsyn till de socioekonomiska faktorer som påverkar lagstiftningen och dess tolkningsvillkor. Detta skapar en grad av komplexitet som inte återfinns bland interna studier, vilket är vanligast inom traditionell doktrin. I denna studie har svensk och internationell lagstiftning analyserats. Dessa båda rättssystem tillhör författarens ordinarie kunskapsområde, vilket omfattar svensk rätt och internationell sjö rätt.

Kestemont (2018) beskriver vidare att en extern komparativ studie kan utföras antingen i ett mikro- eller makroperspektiv, det vill säga fokusera på och jämföra enskilda delar av de analyserade rättssystemen eller jämföra de analyserade rättssystemen som helhet. Denna studie har fokuserat på ett mikroperspektiv i enlighet med rapportens syfte och avgränsningar. Enligt Kestemont kräver studien också minst en *tertium comparationis*: en gemensam faktor såsom en juridisk princip, ett mål eller ett syfte. Det är med utgångspunkt från dessa gemensamma faktorer som en balanserad analys kan byggas från vilken vidare likheter och skillnader kan utrönas. För denna studie var den gemensamma faktorn syftet med den arbetsrättsliga lagstiftningen att i lagtext etablera de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivare respektive arbetstagare har, i denna kontext specifikt fokuserat på sjöfarare som arbetstagare.

Denna studie använder en funktionell metod, vilket enligt Kestemont innebär att analytikern utgår från principen att samma problem eller situation behandlas i de analyserade rättssystem och att studien syftar till att identifiera skillnader i hur dessa problem löses. Denna metod är vanligt förekommande för studier i mikroperspektiv såsom denna studie. En funktionell komparativ studie bör vidare ta hänsyn till rättssystemet som helhet och de socioekonomiska faktorer som påverkar det. I denna studie har hänsyn tagits till hur den fackliga rörelsen har påverkat utformningen av svensk arbetsrättslig lagstiftning och förekomsten av detaljerade

bestämmelser och tolkningar i till lagstiftningen relaterade förordningar, föreskrifter och förarbeten. För den internationella lagstiftningen har hänsyn tagits till den kulturella komplexitet som omgärdar internationella förhandlingar och dess påverkan på slutgiltiga beslut och kompromisser vilka utgör underlag för de slutgiltiga bestämmelserna.

### 3.2 Valet av lagstiftning

Kestemont (2018) beskriver valet av vilken lagstiftning som ska analyseras som en essentiell del av den komparativa juridiska studiens metodologiska utformning. Valet beror på faktorer såsom studiens omfattning och syfte, lagstiftningens kända skillnader och *tertia comparationis*, samt författarens språkliga kunskaper och tillgång till källmaterial. I denna studie har svensk arbetsrättslig lagstiftning analyserats och jämförts med den internationella ILO-konventionen MLC. Studiens omfattning begränsar antalet valda rättssystem till två och författarens språkliga kunskaper samt tillgången till källmaterial begränsar möjliga rättssystem till lagstiftningar skrivna på svenska eller engelska. I detta fall är författaren också utbildad i svensk och internationell rätt, varför dessa rättssystem var föredragna val. Studiens syfte begränsar vidare den analyserade lagstiftningen till arbetsrättslig lagstiftning inom de valda rättssystemen.

Valet av MLC grundar sig framförallt i sjöfartsindustrins internationella utformning, vilket har understött valet av det internationella rättssystemet, och studiens syfte att jämföra de internationella minimikraven med en mer omfattande arbetsrättslig lagstiftning. MLC detaljerar minimikrav för sjöfarares anställningsförhållanden och arbetsmiljö internationellt och i den internationella sjörätten är MLC den enda konvention som täcker arbetsrättsliga frågor för sjöfarare; det är också en av de grundläggande konventionerna inom sjörätten som har hög ratificeringsgrad internationellt (ILO, u.å.).

Valet av svensk arbetsrättslig lagstiftning grundar sig i den svenska arbetsrättens goda rykte som extensiv gällande skydd av arbetstagare och deras rättigheter, vilket knyter an till studiens syfte att jämföra de internationella minimikraven med en mer omfattande arbetsrättslig lagstiftning. Vidare valdes individuella lagar att analyseras baserat på studiens omfattning och syfte. På grund av studiens begränsade omfattning begränsades antalet analyserade lagar, med tillhörande föreskrifter, förarbeten och förordningar till 2 grundläggande lagstiftningar på arbetsrättsområdet, LAS och AML, samt 3 grundläggande lagstiftningar på sjörättsområdet, Sjölagen, Sjömanslagen och Fartygssäkerhetslagen. Dessa lagstiftningar täcker de frågor kring fysisk och psykisk arbetsmiljö, arbetsvillkor och anställningsskydd som är relevanta för studiens syfte.

### 3.3 Analys av lagstiftningen

I studien har MLC analyserats enligt 2018 års ordalydelse vilken innefattar konventionens grundtext samt tillägg från 2014, 2016 och 2018 (ILO, u.å.). Då 2022 års tillägg och ändringar ännu inte har trätt i kraft, de förväntas träda i kraft först år 2024, har dessa inte inkluderats. MLC konventionen hämtades från ILOs officiella hemsida. Svensk lagstiftning har hämtats primärt från hemsidan lagen.nu vilken inkluderar kommentarer och referenser till lagstiftningen vilket har underlättat sökandet i texterna. Sökning på föreskrifter och förordningar har gjorts på lagen.nu samt på transportstyrelsen och arbetsmiljöverkets respektive hemsidor.

Vid analys av den svenska lagstiftningen utvärderades även lagar, förordningar, föreskrifter och förarbeten som bedömdes ej ha relevans för arbetet, dessa har därför inte inkluderats i



analysen. Bland annat fann utvärderingen inga relevanta bestämmelser i arbetsmiljöförordningen eller fartygssäkerhetsförordningen. Lagen (1998:958) om vilotid för sjömän och semesterlag (1977:480) har ej analyserats i enlighet med studiens avgränsningar även om dessa inkluderar lagtext vilken är jämförbar med bestämmelser i MLC. I analysen EUs konvention om mänskliga rättigheter inkluderats, som implementerades i svensk lag genom lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

Vid analys av lagstiftningen har nyckelord använts som härrör till huvudområdena repatriering, hälsa och säkerhet, samt ekonomisk trygghet. Bland annat nyckelorden "repatriation", "fatigue", "wellbeing", "mental health", "hemresa", "anställningsavtal" och "arbetsmiljö".

### 3.4 Litteraturanalys

Den komparativa studien har sedan diskuterats i kontexten av det teoretiska kapitlet vilket är baserat på en litteraturanalys av vetenskapliga källor med fokus på de problem som uppstod för sjöfarare under Covid-19 pandemin, juridiska åtgärder som vidtagits under och efter, samt ekonomiska effekter av, Covid-19 pandemin. I litteraturanalysen har också litteratur analyserats som berör påverkan på sjöfarears hälsa och välmående kopplat till andra situationer än Covid-19 pandemin. Litteratur som beskriver påverkan på mental hälsa och välmående för sjöfarare i allmänhet har inkluderats i syfte att ge en bakgrund till den problematik som uppstod under Covid-19 pandemin. Litteratur som beskriver indirekta konsekvenser av mental ohälsa för sjöfarare, och personal inom offshore industrin vars arbetssituation medför jämförbar problematik, har inkluderats i syfte att påvisa problemets praktiska innebörd och storlek.

Litteratursökningen har framförallt utförts digitalt via Chalmers biblioteks digitala resurser, Google scholar och Scopus. Även fysisk litteratur från chalmers bibliotek har använts i studiens bakgrundsavsnitt. Litteratursökningen har använt nyckelord och en "snöbollsmetod", det vill säga att leta källor i referenserna till andra källor. Den senare metoden har framförallt använts för att identifiera bredare eller mer specifika studier för att beskriva bakgrundsproblematik, samt för att identifiera litteratur med ett större antal citationer. Nyckelord som använts under litteratursökningen inkluderar bland annat "Covid-19", "seafarer", "mental health", "physical health", "pandemic", "safety" och "economy".

Litteratursökningen för studien som helhet har begränsats till att endast omfatta källor publicerade efter 2006, med preferens för källor publicerade efter 2013. Detta då MLC antogs år 2006 och trädde i kraft år 2013, litteratur publicerad före detta kan inte antas ge en korrekt uppskattning av den nutida situationen för sjöfarare. Litteratur som berör effekter av Covid-19 pandemin är naturligt begränsade till tidigast år 2020 då sjukdomen uppstod först år 2019 och klassades som en pandemi år 2020 (WHO, 2020). Den litteratur som använts i litteraturanalysen hade en medianålder på 2021. Detta då litteraturanalysen i stor utsträckning fokuserade på litteratur som berörde påverkan av Covid-19 pandemin och dess relaterade restriktioner.

De källor som använts i litteraturanalysen har utvärderats med CRAAP-testet, i vilken källor utvärderas baserat på kriterierna *currency*, *relevance*, *authority*, *accuracy* och *purpose*. Litteraturanalysen inkluderade 11 studier rörande sjöfarears mentala hälsa och välmående generellt, konsekvenser av mental ohälsa i fråga om fysisk hälsa, säkerhet och ekonomi, påverkan för sjöfarears mentala hälsa, mänskliga rättigheter och ekonomiska situation under Covid-19 pandemin och vidtagna åtgärder från internationella organisationer under Covid-19

pandemin. CRAAP-testet kräver en totalpoäng på 24 för att en källa ska anses vara godkänd, maximal poäng är 33. De 11 källorna hade ett medelresultat på 31,1 och ett medianresultat på 31,5. Källan med lägst resultat hade en totalpoäng på 27, det lägre resultatet berodde på lägre poäng inom kategorierna *relevance* och *accuracy*. Samtliga källor var författade av namngivna kvalificerade författare eller organisationer och syftade till att presentera fakta eller utbilda. Inga källor hade språkliga eller grammatiska fel.

## 4. RESULTAT

Detta avsnitt beskriver innehållet i den analyserade lagstiftningen och specificerar de bestämmelser som är relevanta för studiens syfte. I linje med studiens syfte fokuserar detta avsnitt på huvudområdena hemresa och arbetstid, skydd för hälsa och säkerhet samt anställnings- och ekonomisk trygghet. Avsnitt 4.1 detaljerar relevanta bestämmelser från MLC, avsnitt 4.2 relevanta bestämmelser från den analyserade svenska lagstiftningen, och avsnitt 4.3 innehåller en jämförelse mellan de två analysobjekten.

### 4.1 Maritime Labour Convention

MLC artikel I-XVI detaljerar grundläggande bestämmelser och definitioner för konventionen som sedan är indelad i 5 så kallade "Titles", hädanefter kallade kapitel, under vilka ett antal bestämmelser faller. Kapitel 1 reglerar minimikrav för att tillåta sjöfarare att arbeta ombord, kapitel 2 reglerar förutsättningar för arbete och kapitel 3 reglerar boende, aktivitetsutrymmen och mat. Kapitel 4 reglerar vård, välmående och skydd för hälsa och social säkerhet. Kapitel 5 reglerar efterlevnad och upprätthållande. Till bestämmelserna följer en kod vilken inkluderar obligatoriska standarder, del A, och frivilliga riktlinjer, del B.

Enligt MLC artikel II är konventionen tillämplig för samtliga sjöfarare på samtliga fartyg i kommersiell drift oavsett ägandeskap, om ej annat angivet, men ej för fiskefartyg, pråmar och militära fartyg. MLC artikel III etablerar sedan grundläggande principer för konventionen, inklusive varje ratificerande medlemsstats skyldighet att implementera lagstiftning för att eliminera alla former av tvångsarbete. Artikel IV etablerar varje sjöfarares anställnings- och social rättigheter, inklusive varje sjöfarares rätt till vård, välmående och skydd för hälsa och social säkerhet. Enligt regulation 5.1.1 är varje ratificerande medlemsstat skyldig att försäkra sig om att konventionens krav implementeras för alla tillämpliga fartyg under dess flagg.

#### 4.1.1 Ledighet, vila och repatriering

MLC regulation 2.3. detaljerar krav kring arbetstid och vila för sjöfarare, specifikt varje medlemsstats skyldighet att reglera arbetstid och vila, inklusive en övre gräns för arbetstid och en undre gräns för vilotid. MLC regulation 2.4 syftar till att säkerställa sjöfarares tillgång till tillräcklig ledighet. Regulationen kräver att sjöfarare anställda på i medlemsstaten flaggade fartyg ska erbjudas årlig betald ledighet, samt att de ska tillåtas landpermissioner i syfte att gagna deras hälsa och välmående. Det finns ingen standard eller riktlinje under regulationen som specificerar i vilka fall landpermissioner bör eller inte bör beviljas i syfte att gagna hälsa och välmående.

Enligt MLC regulation 2.5 har varje sjöfarare rätt till betald hemresa under de i konventionen specificerade omständigheterna, och de fartyg på vilka de är anställda ska erbjuda finansiell säkerhet för att säkerställa att korrekta hemresor enligt konventionens standarder utförs. Enligt standard A2.5.1 1§ är sjöfarare berättigade till hemresa då deras anställningskontrakt löper ut, då anställningen avslutas av sjöfararen själv eller av fartygsägaren, och då sjöfararen inte längre är förmögen att utföra de i anställningskontraktet fastställda arbetsuppgifterna eller inte kan förväntas utföra arbetsuppgifterna under rådande omständigheter. Varje medlemsstat är skyldig att etablera en maximal tid för ombordanställning efter vilken sjöfararen är berättigad till hemresa; denna period får enligt A2.5.1 2§ inte överstiga 12 månader. Enligt riktlinje B2.5.1 2§ ska vid bedömning av maximala arbetsperioder hänsyn tas till sjöfararens arbetsmiljö och medlemsstaten bör verka för att reducera maximala arbetsperioder i takt med teknologisk utveckling och förändring.

Medlemsstaterna är enligt A2.5.1 7§ skyldiga att underlätta hemresa och ersättare för ombordanställda sjöfarare på fartyg som anlöper statens hamnar eller passerar statens territorialvatten. 8§ specificerar att en medlemsstat inte ska förvägra en sjöfarare hemresa på grund av fartygsägarens finansiella omständigheter eller ovilja att ersätta sjöfararen. Enligt B2.5.1 8§ kan dock sjöfararens rätt till hemresa förfalla om hen inte inom en, enligt lag eller kollektivavtal, rimlig tid gör anspråk på sin rätt.

Standard A2.5.2 10§ specificerar att kostnader för sjöfarares hemresa ska täcka lämplig och skyndsam transport, föredraget lufttransport, mat och boende från den tidpunkt sjöfararen lämnar fartyget till den tidpunkt hen ankommer till sitt hem. Enligt B2.5.1 4§ ska tid i väntan på hemresa inte räknas som en del av sjöfararens årliga betalda ledighet. Riktlinje B2.5.2 1§ specificerar att sjöfarare som är strandsatta i hamn ska ges all möjlig praktisk assistans. Ingen ytterligare förklaring ges kring vad denna assistans kan inkludera.

#### **4.1.2 Hälsa och säkerhet**

Enligt regulation 3.1, som syftar till att säkerställa sjöfarares tillgång till godtagbara boende- och fritidsmiljöer, ska godtagbara boende- och fritidsmiljöer ombord på fartyg vara tillgängliga och underhållna för att gagna sjöfarares hälsa och välmående. Vid bedömning av huruvida boendemiljöer är godtagbara ska bland annat hänsyn tas till ljud- och bullernivåer, enligt standard A3.1 4§. Riktlinje B3.1.12 detaljerar hur fartyget bör konstrueras för att reducera ljud och vibrationer i boendemiljöer samt fastställer att ljudnivåer bör ligga i linje med ILOs rekommendationer. Vidare bör fritidsmiljöer regelbundet utvärderas för att avgöra om de fortsatt är lämpliga med hänsyn till tekniska, operationella och andra utvecklingar inom shippingindustrin, enligt riktlinje B3.1.11.

Regulation 4.3 syftar till att säkerställa att sjöfarares arbetsmiljö ombord gagnar både säkerhet och hälsa. Sjöfarare ska erbjudas företagshälsovård och ha en säker och hygienisk levnadsmiljö ombord. Standarder under regulationen berör främst frågor kring inspektion och rapportering av arbetsmiljö och arbetsmiljöproblem. Riktlinje B4.3.1 2§ specificerar att nationella riktlinjer kring arbetsmiljö bland annat bör inkludera effekter från ljudnivåer i boendemiljöer samt de fysiska och mentala effekterna av utmattning. Arbete utifrån dessa riktlinjer bör enligt 3§ följa principen om förebyggande, under vilken förebyggande åtgärder föredras framför reaktiva åtgärder. Enligt riktlinje B4.3.2 bör åtgärder vidtas för att reducera påverkan på sjöfarares hörsel, hälsa och välmående på grund av höga ljudnivåer, inklusive att erbjuda hörselskydd och utföra riskanalyser. Riktlinje B4.3.6 specificerar att hänsyn bör tas till psykisk och fysisk påverkan av arbetsmiljö vid inspektion av arbetsskador. Inga andra standarder eller riktlinjer under regulationen diskuterar påverkan på eller åtgärder för psykisk hälsa.

Enligt regulation 4.1 ska sjöfarares hälsa skyddas av godtagbara åtgärder och de ska ha snabb och god tillgång till vård ombord till en nivå som kan anses likvärdig med den vård de skulle ha tillgång till vid arbete i land. Sjöfarare ska också ges tillgång till landbaserade vårdinrättningar för akut vård i det land vars territorialvatten fartyget befinner sig i. Åtgärder för att skydda sjöfarares hälsa ska, enligt standard A1.4 1§ inte vara begränsade till att behandla redan sjuka sjöfarare utan även inkludera förebyggande åtgärder. Inga standarder eller riktlinjer under regulationen specificerar huruvida kraven kring vård och hälsa inkluderar psykiatrisk vård eller psykisk hälsa.

Konventionen innehåller inte bestämmelser som specificerar bemanning för att förebygga ohälsa, olycksfall eller andra säkerhetsrisker. Krav på bemanning som syftar till fartygets säkerhet inkluderas i sjösäkerhetskonventionen SOLAS.

### 4.1.3 Ekonomisk trygghet

Regulation 2.2. syftar till att säkerställa att sjöfarare får betalt för sitt arbete och kräver att alla sjöfarare ska bli regelbundet och fullständigt betalda för sitt arbete i enlighet med deras anställningskontrakt. Inga standarder eller riktlinjer under konventionen berör fortsatta löneutbetalningar i händelse av att en sjöfarare är oförmögen att påbörja sin ombordanställning på grund av yttre omständigheter.

Enligt regulation 4.5 ska sjöfarares ges tillgång till skydd för social säkerhet i linje med vad som är tillgängligt för arbetare i landbaserade yrken. Detta skydd ska, enligt standard A4.5 1§ inkludera vård, ersättning för sjukvård, pension, arbetslöshet eller arbetsskada, familj- och föräldraersättning samt ersättning för funktionsnedsatta och överlevare. Inga standarder eller riktlinjer under regulationen berör specifikt ersättning i händelse av att en sjöfarare är oförmögen att påbörja sin ombordanställning på grund av yttre omständigheter.

## 4.2 Svensk lagstiftning

Detta avsnitt inkluderar analys av Arbetsmiljölagen [AML], Fartygssäkerhetslagen [FSL], Lagen om anställningsskydd [LAS], Sjölagen och Sjömanslagen samt till lagarna relaterade föreskrifter. De senare inkluderar Transportstyrelsens föreskrifter om arbetsmiljö på fartyg TSFS 2019:56, Transportstyrelsens föreskrifter om bostadsutrymmen ombord på fartyg som omfattas av sjöarbetskonventionen (MLC 2006) TSFS 2013:68 samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4.

AML är enligt 1:1-2 tillämplig för varje verksamhet där arbete utförs av en arbetstagare för en arbetsgivares räkning, inklusive fartygsarbete på svenska fartyg både inom och utom svenskt sjöterritorium; i utvalda fall gäller lagen även för utländska fartyg inom svenskt sjöterritorium. FSL, vilken i stor utsträckning är baserad på SOLAS, är enligt 1:1 tillämplig för svenska fartyg både inom och utom svenskt sjöterritorium, svenska rederier samt utländska rederier som bedriver sjöfart med svenskt fartyg eller inom svenskt sjöterritorium. I utvalda fall gäller lagen även för utländska fartyg. LAS är tillämplig för arbetstagare i allmän eller enskild tjänst enligt 1§, inga undantag eller särskild inkludering av fartygsarbete omnämns i lagtexten. Sjölagens tillämplighet anges ej i lagtext, 1:1 definierar endast att fartyg anses vara svenska då de om mer än till hälften ägs av svenska medborgare eller svenska juridiska personer. Av detta kan vi tolka att lagen är tillämplig för svenska fartyg. Sjömanslagen är tillämplig för arbetstagare som är anställda för fartygsarbete och innehar en befattning på svenska fartyg enligt 1§. 60§ ger regeringen rätt att förordna att lagen även ska gälla arbetstagare på utländska fartyg.

Vad gäller tvångsarbete är Europeiska Unionens konvention om mänskliga rättigheter gällande lag i Sverige (SFS 1994:1219). Artikel 4 av konventionen etablerar att slaveri och tvångsarbete är förbjudet med ett fåtal undantag vad gäller arbete under kvarstad, militärt arbete och arbete i civil beredskap (Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna).

### 4.2.1 Ledighet, vila och repatriering

Enligt LAS 6c§ är en arbetsgivare skyldig att lämna skriftlig information till arbetstagaren om villkor som är av väsentlig betydelse för arbetsförhållandena. Denna information ska bland annat inkludera uppgifter om anställningens arbetstidsmätt, villkor för övertids- eller mertidsarbete samt ersättning för sådant arbete och längden på arbetstagarens betalda semester. Om någon av ovanstående förutsättningar förändras är arbetsgivaren enligt 6e§

skyldig att lämna arbetstagaren information om förändringen senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

I de fall en sjöfarares anställningsavtal löper ut medan fartyget befinner sig till sjöss gäller anställningsavtalet tills fartyget anlant till hamn enligt sjömanslagen 5§. Om det inte är på förhand avtalat vid vilken hamn anställningsavtalet ska avslutas ska avtalet vara fortsatt giltigt tills fartyget anlant till hamn i det land sjöfararen har sin hemort, alternativt det land där hen ingick anställningsavtalet enligt 6§. Om sjöfararen av myndighet inte tillåts komma i land på den ort där anställningsavtalet ska upphöra så gäller avtalet tills fartyget kommer till en ort där sådant hinder ej föreligger, enligt sjömanslagen 12§. Samma paragraf specificerar dock att avtalet ej får förlängas om det innebär avsevärd olägenhet för part. Den analyserade lagstiftningen innehåller inga bestämmelser kring assistans för sjöfarare som är strandsatta ombord eller i hamn.

Sjöfarare som varit anställd i utrikes fart hos samma arbetsgivare eller fartyg i nio månader i följd har enligt sjömanslagen 29§ rätt till fri hemresa med underhåll till sin hemort. Om rätten till fri hemresa inträder då fartyget befinner sig inom 30 dagar från en hamn varifrån hemresan kan ske med avsevärt mindre kostnad gäller rätten fortsatt endast om sjöfararen stannar kvar i sin befattning till det når sådan hamn. Sjöfarare har också enligt 31§ rätt till fri hemresa med underhåll till sin hemort om anställningsavtalet har sagts upp på grund av sjukdom eller skada, eller om sådan förelåg då avtalet sades upp. Hemresan ska ordnas av arbetsgivaren eller, om detta inte kan ske, av svensk utlandsmyndighet.

Enligt sjömanslagen 49§ är sjöfarare endast skyldiga att stanna ombord på fartyget under sin fritid då fartyget är i hamn om det behövs med hänsyn till säkerheten för fartyget, lasten eller de ombordvarande, eller till fartygets förestående avresa eller förhalning.

Arbets- och vilotidsregler samt krav på betald ledighet för sjöfarare på svenska fartyg regleras av lagen (1998:958) om vilotid för sjömän respektive semesterlagen (1977:480) vilka ej har inkluderats i denna analys.

#### **4.2.2 Hälsa och Säkerhet**

Enligt sjölagen 1:9 ska fartyg i drift hållas sjövärdiga, vilket inkluderar att nödvändiga anordningar ska finnas för att förebygga ohälsa och olycksfall samt att fartyget ska vara bemannat på ett betryggande sätt. Kravet på betryggande bemanning upprepas i FSL 2:4. Befälhavaren på fartyg är enligt sjölagen 6:2 skyldig att se till att fartyget framförs på ett sätt som är förenligt med gott sjömanskap, vilket inte är definierat i lagtext. Kraven på sjösäkerhet inkluderas i kraven på arbetsmiljöns beskaffenhet i AML 2:1 vilken specificerar att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur samt samhällets sociala och tekniska utveckling.

För de ombordanställdas personliga behov, bekvämlighet och trevnad ska fartyg erbjuda en tillfredsställande boende- och fritidsmiljö, inklusive sovrum, dagrum, badrum och utrymmen för matlagning (SFS 2003:364). TSFS 2013:68 3:37-39 specificerar att det ska finnas minst ett dagrum samt att det ska finnas lämpliga fritidsmöjligheter och trivselförmåner som kan brukas av samtliga ombordanställda. En tillfredsställande arbetsmiljö inkluderar förhållanden såsom luft, ljud, ljus och vibrationer (SFS 1977:1160). Bestämmelser kring begränsning av bullernivåer, vilket inkluderar både hörselskadligt och störande ljud, specificeras i TSFS 2019:56. Generellt bör ljudnivåer sänkas till lägsta praktiskt möjliga nivå. Vidare ska ombordanställda kunna ha privata telefonsamtal i enskildhet enligt TSFS 2013:68 3:43.

AML 2:1 specificerar att arbetsförhållanden ska anpassas efter arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar och utformas för att undvika att fysiska eller psykiska belastningar för arbetstagaren leder till ohälsa eller olycksfall. Enligt AFS 2015:4 11-12§§ ska arbetsgivare

vidta åtgärder för att motverka att starkt psykiskt påfrestande arbetsuppgifter eller arbetssituationer och arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagaren. Arbetsgivaren bör i fråga om arbetstidens förläggning ta hänsyn till vikten av återhämtning samt risker för olycksfall vid bland annat långa arbetspass eller mycket övertidsarbete. Arbetsgivaren ska verka för att undanröja sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall för arbetstagaren samt bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SFS 1977:1160).

FSL 4:4 kräver att åtgärder ska vidtas för att hjälp och vård vid sjukdom eller olycksfall ska kunna ges ombord.

### **4.2.3 Ekonomisk trygghet**

Enligt LAS 4§ är huvudregeln att anställningsavtal ska gälla tillsvidare. Tidsbegränsade anställningar får förekomma för vikariat, säsongsanställningar eller särskilda visstidsanställningar (LAS 5§). De senare övergår dock till en tillsvidareanställning då arbetstagaren varit anställd under en period som överstiger de angivna i 5a§.

Enligt LAS 21§ har arbetstagare som är permitterade rätt till fortsatta löneutbetalningar och andra anställningsförmåner. Permittering innebär att en arbetsgivare tillfälligt befriar arbetstagaren från arbete utan att avsluta anställningen. Rätten till lön och andra anställningsförmåner kvarstår dock ej om permissionen beror på att arbetet är säsongsbundet eller på annat sätt inte sammanhängande. Ombordanställda har så länge de är ombord rätt till fortsatta löneutbetalningar även då de är arbetsoförmögna på grund av sjukdom eller skada enligt sjömanslagen 34§. Den analyserade lagtexten innehåller inga vidare bestämmelser kring sjöfarare eller andra arbetstagare som inte är förmögna att arbeta på grund av yttre omständigheter.

## **4.3 Jämförelse**

De analyserade texterna skiljer sig tydligt åt i sin utformning. MLC syftar till att beskriva skyldigheter för stater att implementera lagar och regler som uppfyller konventionens krav medan den analyserade svenska lagstiftningen endast utgör de direkta lagar och regler som gäller för arbetsgivare, arbetstagare och fartyg. MLC har inte implementerats i svensk lagstiftning som en enskild lag utan dess krav har implementerats i olika delar av svensk lagstiftning, vilken också innehåller bestämmelser bortom kraven i MLC. Nedan detaljeras några skillnader och likheter mellan de två analysobjekten inom de tre huvudområdena för studien.

### **4.3.1 Ledighet, vila och repatriering**

MLC innehåller tydliga riktlinjer kring betald ledighet, arbetstid och vilotid vilka finner motsvarighet i svensk lagstiftning inom och utanför i denna studie analyserad lagstiftning. Vad gäller rätten till fri hemresa återfinnes kraven från MLC i svensk lagstiftning, vilken dessutom inkluderar en rättighet för sjöfarare att behålla sin ombordanställning i de fall sjöfararen ej tillåts landstiga på den bestämda orten. Till detta specificeras dock att sjöfararens anställningsavtal inte får förlängas om det innebär avsevärd olägenhet för part. Ingen motsvarande reglering kring sjöfarare som inte tillåts gå i land finns i MLC. De krav som anges i MLC gällande en medlemsstats skyldighet att underlätta hemresa för ombordanställda sjöfarare i dess territorialvatten finner ingen direkt motsvarighet i den analyserade svenska lagstiftningen. Inte heller riktlinjen kring att sjöfarare som är strandsatta i hamn ska ges praktisk assistans finner någon direkt motsvarighet i den analyserade svenska lagstiftningen. Den svenska lagstiftningen kräver vidare att en arbetstagare informeras om förändringar av

deras arbetstid eller arbetssituation kommer att förekomma, vilket inte finner någon direkt motsvarighet i MLC.

Vad gäller landpermissioner specificerar MLC att dessa ska beviljas i syfte att gagna hälsa och välmående, men inga vidare detaljer finns kring vilka omständigheter som kan inkluderas eller exkluderas. Svensk lagstiftning anger istället specifika fall då landpermissioner inte kan beviljas i situationer som berör säkerhet eller fartygets drift, i annat fall har den ombordanställda rätt att lämna fartyget, och bör då rimligen inte kunna förnekas landpermission.

Båda analysobjekten inkluderar krav på att eliminera tvångsarbete, inga utförliga riktlinjer eller detaljer kring vad som inkluderas i definitionen tvångsarbete återfinns i den analyserade lagstiftningen.

### **4.3.2 Hälsa och säkerhet**

Den analyserade svenska lagstiftningen länkar arbetsmiljön till fartygets sjövärdighet då bemanning och utrustning för att förebygga ohälsa och olycksfall inkluderas i definitionen av sjövärdighet. Krav kring sjösäkerhet och sjövärdighet finns detaljerat i IMO konventionen SOLAS vilket kan förklara bristen på bestämmelser kring arbetsmiljöns påverkan på sjösäkerhet i MLC. Generellt anger den svenska lagstiftningen att arbetsmiljön ska utformas på ett sådant sätt att olyckor och ohälsa för arbetstagarna undviks, inklusive skyldigheter för arbetsgivaren att ta hänsyn till hur ohälsa påverkar säkerheten på arbetsplatsen. MLC inkluderar bestämmelser som syftar till att öka säkerheten på arbetsplatsen men diskuterar framförallt frågor kring inspektioner och rapportering av arbetsmiljöproblem.

Riktlinjer och bestämmelser för boende- och fritidsmiljöer enligt MLC återfinns i svensk lagstiftning som därtill specificerar att dessa miljöer ska utformas med hänsyn till behov, bekvämlighet och trevnad till skillnad mot MLCs formulering om att de ska utformas med hänsyn till hälsa och välmående. Svensk lagstiftning inkluderar också ett krav på att ombordanställda ska kunna föra privata telefonsamtal i enskildhet vilket inte finner någon motsvarighet i MLC. Båda analysobjekten innehåller detaljerade krav för ljud- och bullernivåer.

MLC diskuterar i mycket liten utsträckning påverkan på eller åtgärder för psykisk hälsa medan svensk lagstiftning specificerar att arbetet ska anpassas efter arbetstagarens psykiska förutsättningar, att hänsyn ska tas till vikten av återhämtning efter långa arbetspass eller mycket övertidsarbete, samt att arbetsgivaren ska verka för att psykiskt påfrestande arbetsuppgifter, -situationer eller -tider leder till ohälsa hos arbetstagaren. Å andra sidan inkluderar MLC mer ingående krav kring ombordanställdas rätt till vård ombord och på land vilket diskuteras i mycket liten utsträckning i svensk lagstiftning.

### **4.3.3 Ekonomisk trygghet**

Inga bestämmelser i den analyserade lagstiftningen refererar till en situation där en sjöfarare inte tillåts påbörja sin anställning eller sitt arbete ombord på grund av yttre omständigheter, varken i fråga om anställningstrygghet, löneutbetalningar eller anställningsförmåner. MLC innehåller inga bestämmelser kring permittering eller krav kring olika anställningsformer. Den analyserade svenska lagstiftningen innehåller inga bestämmelser kring ekonomiskt eller socialt stöd för sjöfarens familjer eller närstående.



## 5. DISKUSSION

Den analyserade lagstiftningen inkluderar lagar och regler inom de tre huvudområdena till olika utsträckning. I fråga om rätten till hemresa återfinns tydliga, likalydande bestämmelser hos båda analysobjekten, i fråga om reglering av hälsa har den svenska lagstiftningen mer långtgående bestämmelser kring psykisk hälsa, välmående och systematiskt arbetsmiljöarbete, i fråga om ekonomisk trygghet finns det mycket få bestämmelser för bådadera analysobjekten, den reglering som finns skiljer sig mycket åt. I detta avsnitt kommer den analyserade lagstiftningen diskuteras i perspektiv av de situationer som uppstod för ombordanställda sjöfarare som var strandsatta på fartyg under Covid-19 pandemin.

### 5.1 Möjligheten till hemresa

Under pandemiåren 2020-2022 förhindrade restriktioner mot internationellt resande och införande av smitta hundratals sjöfarare från att landstiga i hamnar fartygen anlöpte för att därifrån kunna påbörja de hemresor de enligt både MLC och svensk lagstiftning är berättigade till. Istället tvingades sjöfararna fortsätta sitt arbete ombord i förlängda kontrakt. Denna studies analys av MLC fann inga bestämmelser som begränsar i vilken utsträckning kontrakt kan förlängas i händelse av att oförutsedda yttre händelser förhindrar en hemresa. Konventionen förklarar endast att ombordanställda är berättigade till hemresa efter en tidsperiod som ej får överstiga 12 månader, och att därefter ska hemresa ske skyndsamt med lämpliga medel. Regulationen saknar stipulationer kring hur skyndsamt hemresan bör företas och huruvida sjöfararen bör kompenseras för hemresa som inte kan utföras skyndsamt. Konventionen fastställer inte att arbetsperioden ej får överstiga de maximala 12 månaderna, endast att sjöfararen efter det är berättigad till hemresa. I de fall hemresan ej kan utföras är då arbetsgivaren rimligen inte skyldig att avbryta arbetsperioden. Konventionen möjliggör också för sjöfararen att förlora sin rätt till hemresa då hen inte inom rimlig tid gör anspråk på sin rätt, vilket antyder att rätten till hemresa inte innebär en rätt att avbryta sin arbetsperiod efter viss tid.

Sjöfarare som inte tillåts utföra sin hemresa på grund av förbud mot landstigning är fast på sin arbetsplats. Om rätten till hemresa inte upphäver den anställdes arbetsperiod fortlöper då arbetstagarens skyldighet att för arbetsgivarens räkning utföra arbete. Detta väcker en diskussion kring tvångsarbete. Enligt den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna artikel 4, och likalydande artikel 4 i FN:s deklaration av de mänskliga rättigheterna (United Nations [UN], u.å.), kan ingen person tvingas utföra tvångsarbete eller annat påtvingat arbete. Enligt europadomstolens praxis inkluderar detta allt arbete och alla tjänster som utförs av en person som inte frivilligt har accepterat arbetet och arbetar under hot om påföljd (NJA 2012 s.715). Vid bedömning ska också hänsyn tas till om det är fråga om en oproportionell börda för den enskilde. Både De Beukelaer (2021) och Brook & Greenberg (2020) beskriver att sjöfarare i deras studier upplevt rädsla för repressalier om de inte fortsatte arbete när de inte tilläts utföra sina hemresor, att sjöfarares kontrakt förlängdes mot deras vilja och att sjöfararna inte kan anses ha haft ett alternativ att neka förlängda kontrakt då de inte hade någon möjlighet att lämna sin arbetsplats. Med hänsyn till de särskilda arbetsmiljöomständigheterna för arbete till sjöss, se kapitel 2, vilka bevisligen kan orsaka negativa effekter på mental och fysisk hälsa och välmående kan situationen för de ofrivilligt arbetande strandsatta sjöfararna även anses ha utgjort en oproportionell börda för den enskilde. Detta föreslår att situationen för de strandsatta sjöfararna enligt europadomstolens praxis kan tolkas som olagligt tvångsarbete.

Enligt den analyserade svenska lagstiftningen är sjöfarare berättigade till fri hemresa efter en anställningsperiod på 9 månader eller då anställningen har upphört. I de fall anställningsavtalet har upphört skall dock sjöfararens arbetsperiod vara tills fartyget anlänt till avtalad eller annars i lagen angiven hamn. I sjömanslagen 12§ specificeras att om sjöfarare förhindras landstigning i den angivna hamnen får avtalet förlängas till fartyget kan anlöpa annan hamn. Avtalet får dock ej förlängas om det innebär avsevärd olägenhet för part. Förlängning av kontrakt under pandemisituationen borde, med hänsyn till de extraordinära omständigheterna under pandemiåren vilka hade avsevärda effekter för mental hälsa och välmående för ombordanställda (Sliškovićs, 2020; Brooks & Greenberg, 2022), rimligen anses ha utgjort en avsevärd olägenhet för sjöfarare. Denna regulation specificerar dock endast en situation då anställningsavtalet har upphört, inte en situation då en fortsatt anställd sjöfarare förvägras hemresa på grund av myndigheters restriktioner i hamn. Om regulationen i sjömanslagen 12§ kan tolkas gälla även för fortsättning av arbetsperioder för anställda som är berättigade till hemresa har den svenska lagstiftningen ett skydd som bör kunna skydda sjöfarare från en situation såsom den under Covid-19 pandemin, förutsatt att omständigheterna tolkas som en avsevärd olägenhet. Om regulationen endast är tillämplig för avslutade anställningar saknar även svensk lagstiftning bestämmelser som helt täcker en situation då sjöfarare förvägras hemresa på grund av yttre omständigheter.

För att uppfylla de krav på att eliminera tvångsarbete som återfinns i både svensk lagstiftning och i MLC vore det då rimligt att införa bestämmelser som säger att en sjöfarares arbetsperioder inte kan förlängas då avsevärd olägenhet föreligger, samt etablera en maximal tid för sjöfarares arbetsperioder ombord, inte endast en period efter vilken de är berättigade hemresa. Då situationen under Covid-19 pandemin har hävdats utgöra ett force majeure event (De Beukelaer, 2021), kan det finnas skäl att i lagstiftningen specificera vilka omständigheter som anses utgöra force majeure event under vilka regler kring förlängning av kontrakt eller arbetsperioder kan frångås.

Vidare bör noteras att MLC kräver att medlemsstater ska underlätta hemresa och ersättare för ombordanställda sjöfarare på fartyg som anlöper statens hamnar eller passerar statens territorialvatten. Det kan tolkas som att de stater som förvägrade sjöfarare landstigning på grund av pandemirestriktioner då bröt mot denna regulation, rimligen i syfte att prioritera folkhälsoskydd över arbetarnas rättigheter. Detta föreslår att regulation A2.5.1 bör utvecklas, eller ytterligare bestämmelser bör tilläggas, för att specificera under vilka omständigheter denna regulation kan frångås. Situationer under pandemin där sjöfarare nekades landstigning kan även tolkas ha brutit mot bestämmelser i MLC och i svensk lagstiftning som berättigar sjöfarare till landpermissioner. Ingendera specificerar dock utförligt under vilka omständigheter sjöfarare kan nekas landpermissioner.

## **5.2 Hälsa och välmående**

Både svensk lagstiftning och MLC innehåller tydliga riktlinjer och bestämmelser kring boende- och fritidsmiljöers utformning i syfte att underlätta trevnad och förebygga ohälsa hos de ombordanställda. Dessa bestämmelser verkar dock inte vara tillräckliga för att förebygga den påverkan på fysisk och psykisk hälsa och välmående från miljöfaktorer och sociala faktorer som många sjöfarare upplever under sina ombordanställningar (Nittari et al., 2022; Tetemadze et al., 2021). Svensk lagstiftning knyter i hög grad arbetsmiljöregler ombord till sjösäkerhet och fartygets sjövärdighet, varför det vore det rimligt att se över huruvida nu gällande bestämmelser kring boende- och fritidsmiljöer täcker sjöfarares behov och de särskilda arbetsmiljöomständigheterna som råder vid fartygsarbete. Detta då det finns kopplingar mellan mental ohälsa och olycksrisk eller riskbeteenden (Alroomi & Mohamed

2021; Prince et al., 2007), vilket föreslår att bristande bestämmelser för sjöfarares psykiska hälsa och välmående kan äventyra sjösäkerheten och potentiellt fartygets sjövärdighet.

Svensk lagstiftning anger vidare att arbetet ska anpassas till och utformas efter arbetstagarnas fysiska och psykiska förutsättningar och för att undvika att fysiska eller psykiska belastningar leder till ohälsa eller olycksfall. Med hänsyn till korrelationen mellan längden av arbetsperioder till sjöss och mental ohälsa (Nittari et al., 2022; Tetemadze et al., 2021; Jonglertmontree et al., 2022) och den höga förekomsten av psykisk ohälsa och allvarlig psykisk ohälsa som förekom hos sjöfarare under pandemiåren (Sliškovićs, 2020; Brooks & Greenberg, 2022) kan det konstateras att de långa arbetsperioderna som många sjöfarare upplevde under pandemin skulle ha inneburit ett brott mot den svenska lagstiftningen.

MLC innehåller till mycket liten utsträckning bestämmelser som specifikt refererar eller relaterar till psykisk hälsa och välmående. Detta trots den höga förekomsten av psykisk ohälsa hos sjöfarare och de långtgående konsekvenserna av psykisk ohälsa, se avsnitt 2.1 Detta innebär att sjöfarare riskerar att ha ett undermåligt skydd för negativa psykiska effekter orsakade av sina ombordanställningar. Det vore rimligt att i bestämmelser som ger hänsyn till fysisk hälsa och välmående specificera att även psykisk hälsa och välmående bör ges hänsyn, vilket återfinnes i den analyserade svenska lagstiftningen. Å andra sidan inkluderar MLC mer långtgående bestämmelser kring sjöfarares rätt till vård än vad svensk lagstiftning gör. Detta beror rimligen på det svenska sjukvårdssystemets allmänna tillgänglighet och allmänna principer om varje människas rätt till vård; inga ytterligare bestämmelser lär behövas i den analyserade lagstiftningen för att uppfylla de krav som anges i MLC.

### **5.3 Ekonomisk trygghet**

Den analyserade lagstiftningen innehåller inga bestämmelser kring anställningstrygghet, -förmåner eller löneutbetalningar i händelse av att en sjöfarare inte tillåts påbörja sin anställning ombord på grund av yttre omständigheter. Svensk lagstiftning etablerar att anställningar generellt ska gälla tills vidare, vilket föreslår att svenska sjöfarare som var strandsatta hemma under Covid-19 pandemin generellt bör ha varit anställda och haft fortsatt tillgång till sina anställningsförmåner. Någon liknande stipulation återfinns inte i MLC. Då oro och problem kring ekonomisk trygghet framförallt förekom hos sjöfarare vars anställningar endast gällde under ombordvarande perioder (Sliškovićs, 2020) skulle ett införande av tillsvidareanställningar som grundregel även i MLC kunna räcka för att stärka det ekonomiska skyddet för sjöfarare som förhindras påmonstring på grund av yttre omständigheter.

Möjligen kan de hemmavarande sjöfarare ha ansetts befinna sig under permittering, eller en situation som var att likställa med permittering, under vilken en anställd har fortsatt rätt till lön och andra anställningsförmåner, enligt svensk lagstiftning. Dessa bestämmelser ger då sjöfarare strandsatta hemma ett fungerande skydd för sin ekonomiska trygghet, och skulle rimligen kunna efterliknas i MLC för att förbättra detta skydd för sjöfarare internationellt.

Till skillnad från MLC innehåller svensk lagstiftning inga bestämmelser kring ekonomiskt eller socialt stöd för sjöfarares familjer eller närstående. Detta beror rimligen på att det väl utvecklade sociala skyddsnätet i Sverige antas mer än täcka de krav som anges i MLC. MLCs krav på ekonomiskt stöd till närstående är dock inte att anse som tillräckligt för att kompensera för utebliven lön under så pass långa tidsperioder utan anställning som förekom under Covid-19 pandemin, varför ytterligare bestämmelser kring rätt till anställningsförmåner även då sjöfararen ej kan mönstra på på grund av yttre omständigheter rimligen skulle kunna införas för att förbättra det ekonomiska skyddet.

## 5.4 Utvärdering av föreslagna förändringar

De av ILO införda förändringarna i MLC till följd av pandemisituationen fokuserar på tillgång till näringsriktig kost, sociala kontakter och vård, samt förtydliganden kring hemresa, förutom ett fåtal smärre förändringar inom andra områden, se avsnitt 2.3.1 inklusive figur 1-2.

Förändringarna inkluderar ett förtydligande av kravet i A2.5.1 att underlätta för snabb hemresa för sjöfarare, även i de fall de anses vara strandsatta. Denna förändring syftar direkt till att förhindra en situation som den som uppstod under Covid-19 pandemin. Framförallt innebär denna förändring att arbetsgivare och stater inte längre kan hävda force majeure i en liknande situation då sjöfarare är strandsatta. Vidare har ett krav lagts till för medlemsstaterna att tillåta sjöfarare som är i omedelbart behov av sjukvård att gå i land och få tillgång till vård, förändringen kompletteras i anvisningarna av en icke-uttömmande lista över situationer då sjöfarare anse vara i omedelbart behov av vård. En ytterligare förändring i konventionens anvisningar anger att sjöfarare inte ska kunna förhindras att gå i land av folkhälsoskäl, eftersom detta endast är en anvisning, inte en ny standard, är kravet dock inte bindande för medlemsstaterna. Inga förändringar har heller inkluderats kring att begränsa den totala tillåtna arbetsperioden ombord.

Förändringarna inkluderar en skyldighet att erbjuda ombordanställda möjlighet till sociala kontakter ombord samt tillgång till internetuppkoppling för bland annat sociala kontakter, i syfte att minska de negativa effekterna av social isolering och ensamhet ombord. I övrigt innehåller förslagen inga förtydliganden kring psykisk hälsa eller välmående eller ändringar för att främja psykisk hälsa eller välmående. Inga förändringar i fråga om boende- eller fritidsmiljöer i syfte att förhindra negativa konsekvenser för psykisk hälsa eller välmående har inkluderats.

Endast en ändring har inkluderats kring ekonomisk trygghet som syftar till att informera sjöfarare om rätt till kompensation i vissa frågor kring förmedlingstjänster. Inga förändringar har inkluderats i fråga om anställningstrygghet eller rätt till anställningsförmåner då en sjöfarare förhindras att påbörja sitt arbete ombord på grund av yttre omständigheter.

### 5.4.1 Transportstyrelsens bedömning av föreslagna förändringar

Transportstyrelsen (2022) har i sin analys gjort en bedömning av vilka av ILOs förändringar som kräver lagförändringar för att kunna införlivas i svensk lagstiftning. I sin analys har man bland annat bedömt att inga förändringar behöver göras för att uppfylla de nya kraven i A2.5.1 eftersom kraven inte väsentligt har förändrats och därför kan bedömas redan vara införlivade i svensk lagstiftning, samt att kraven även uppfylls genom kollektivavtal. I denna studie har inga kollektivavtal analyserats, varför en fullgod utvärdering av Transportstyrelsens bedömning i frågan inte kan utföras.

Transportstyrelsen har vidare bedömt att ingen förändring behövs för att svensk lag ska uppfylla förändringen i anvisning B4.1.3 som anger att sjöfarare inte ska förhindras gå i land av folkhälsoskäl. Här hänvisar Transportstyrelsen till att Utlänningsförordningen och Schengenförordningen ger svenska och utländska sjöfarare rätt att gå i land, en rätt som dock, enligt dem själva, kan inskränkas av polismyndighetens beslut. De poängterar att polismyndigheten inte valde att inskränka rätten under Covid-19 pandemin då sjöfarare var att anses om "key workers", och föreslår att detta innebär att inget hot för denna rätt föreligger. Analysen diskuterar inte vidare möjligheten för polismyndigheten att fatta ett annat beslut under en annan pandemisituation, vilket mycket väl skulle kunna ske, vilket då kan hota sjöfarares rätt till landstigning i Sverige.

## 6. SLUTSATSER

Covid-19 pandemin medförde en svårhanterlig situation för sjöfarare som var strandsatta ombord på fartyg eller inte hade möjlighet att påbörja sitt arbete ombord på grund av restriktioner för skydd av folkhälsan. Många sjöfarare upplevde ett försämrat hälsotillstånd under den period de under tvång arbetade i förlängda kontrakt ombord på fartyg, och sjöfarare som inte kunde arbeta upplevde problem i fråga om ekonomisk trygghet. Nu gällande internationell lagstiftning saknar viktiga bestämmelser som skulle kunna skydda sjöfarare från att under en pandemisituation utsättas för tvångsarbete och de problem i fråga om hälsa och välmående som uppstår på grund av långa arbetsperioder till sjöss. De av ILO införda förändringarna täcker till viss del de problem som uppstår men är inte nog långt gående för att täcka samtliga problem. Svensk lagstiftning ger sjöfarare ett bättre skydd i fråga om hälsa och ekonomisk trygghet men har inte ett fullgott skydd för sjöfarares rätt att avsluta sitt arbete ombord efter viss tid, och rätten för sjöfarare att landstiga trots restriktioner för folkhälsan kan inskränkas av myndighetsbeslut.

För att säkra sjöfarares rättigheter i händelse av en ny pandemi finns det skäl att ytterligare se över nu gällande lagstiftning inom sjöarbetsrätten, både inom den internationella rätten och inom svensk lagstiftning. En ny pandemi kommer att ske, det är bara en fråga om när, det är därför viktigt att nu som samhälle förbereda oss och förebygga de problem som kan uppstå under en sådan situation.

### 6.1 Rekommendationer till fortsatt arbete

Denna studie är begränsad i omfattning och har bland annat inte uttömmande analyserat svensk lagstiftning eller de kollektivavtal som är en essentiell del av den svenska arbetsrätten. Fortsatt arbete kan med fördel analysera till hur hög grad de i denna studie diskuterade problem täcks av svenska kollektivavtal. Vidare kan det vara relevant att genomföra liknande studier med fokus på andra lagrum i syfte att undersöka huruvida lagstiftning existerar som till fullo täcker de diskuterade problemen, vilket skulle kunna implementeras i annan lagstiftning, inklusive internationell rätt.

Denna studie har exkluderat kryssningsfartyg då regelverken för och arbetsmiljön ombord på passagerarfartyg skiljer sig från handelsfartyg, särskilt i en pandemisituation då frågor kring smittskydd och smittspridning är långt mer relevanta för fartyg med ett stort antal passagerare ombord. Fortsatt arbete kan därför med fördel analysera situationen för arbetare ombord på kryssningsfartyg under pandemin i fråga om hur väl de är skyddade mot de problem som diskuteras i denna studie samt de problem som är unika för dessa arbetare.

## KÄLLFÖRTECKNING

### Litteratur

Alroomi, A. S., & Mohamed, S. (2021). Occupational stressors and safety behaviour among oil and gas workers in kuwait: The mediating role of mental health and fatigue. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph182111700>

Andersson, A., Edström, Ö., & Zanderin, L. (2009). *Arbetsrätt* (4., uppl.). Liber.

Baumler, R. (2020). Working time limits at sea, a hundred-year construction. *Marine Policy*, 121. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.104101>

Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2022). Mental health and wellbeing of seafaring personnel during COVID-19: Scoping review. *Journal of Occupational Health*, 64(1), 12361. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12361>

Cornell Law School. (2021). force majeure. *Legal Information Institute*. [https://www.law.cornell.edu/wex/force\\_majeure](https://www.law.cornell.edu/wex/force_majeure)

De Beukelaer, C. (2021). COVID-19 border closures cause humanitarian crew change crisis at sea. *Marine policy*, 132, 104661. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104661>

Han, W., Chen, J., Wei, K., Shi, J., & Jia, G. (2023). International crew changes amid global pandemic outbreaks: Key issues and system innovations. *Marine Policy*, 147. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105342>

International Chamber of Shipping. (u.å) Hämtad februari 2023. *Shipping and world trade: Driving prosperity*. <https://www.ics-shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-driving-prosperity/>

International Maritime Organization. (2020). *Coronavirus (COVID-19) – Recommended Framework of Protocols for ensuring safe ship crew changes and travel during the Coronavirus (COVID-19) pandemic*. [https://imointernetcdn.azureedge.net/localresources/en/MediaCentre/HotTopics/Documents/CovidCL4204adds/CircularLetterNo.4204-Add.14-Coronavirus\(Covid-19\)-RecommendedFrameworkOfProtocols.pdf](https://imointernetcdn.azureedge.net/localresources/en/MediaCentre/HotTopics/Documents/CovidCL4204adds/CircularLetterNo.4204-Add.14-Coronavirus(Covid-19)-RecommendedFrameworkOfProtocols.pdf)

International Maritime Organization. (u.å.) Hämtad februari 2023. *International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS), 1974*. [https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-\(SOLAS\),-1974.aspx](https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-(SOLAS),-1974.aspx)

Jonglertmontree, W. ( 1 ), Kaewboonchoo, O. ( 1 ), Boonyamalik, P. ( 1 ), & Morioka, I. ( 2 ). (2022). Mental health problems and their related factors among seafarers: a scoping review. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12713-z>

Kestemont, L. (2018). *Handbook on Legal Methodology: From Objective to Method*. Intersentia. <https://doi.org/10.1017/9781839702389>

Mathieu, E. , Ritchie, H. , Rodés-Guirao, L., Appel, C., Giattino, C., Hasell, J., Macdonald, B., Dattani, S., Beltekian, D., Ortiz-Ospina, E. and Roser, M.. (2020) . *Coronavirus Pandemic (COVID-19)*. Published online at OurWorldInData.org. <https://ourworldindata.org/coronavirus>

Nittari, G., Gibelli, F., Bailo, P., Sirignano, A. & Ricci, G. (2022). Factors affecting mental health of seafarers on board merchant ships: a systematic review. *Reviews on Environmental Health*. <https://doi.org/10.1515/reveh-2021-0070>

Prince, M., Patel, V., Saxena, S., Maj, M., Maselko, J., Phillips, M. R., & Rahman, A. (2007). No health without mental health. *The lancet*, 370(9590), 859-877. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(07\)61238-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(07)61238-0)

Slišković, A. (2020). Seafarers' well-being in the context of the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Work*, 67(4), 799–809. <https://doi.org/10.3233/WOR-203333>

Tetemadze, B. (2021). Seafarers' wellbeing or business, a complex paradox of the industry. *TransNav*, 15(4), 817-824–824. <https://doi.org/10.12716/1001.15.04.14>

Van, H. M. (Ed.). (2013). *Methodologies of legal research : Which kind of method for what kind of discipline?*. Bloomsbury Publishing Plc.

Trautmann, S., Rehm, J., & Wittchen, H. U. (2016). The economic costs of mental disorders: Do our societies react appropriately to the burden of mental disorders?. *EMBO reports*, 17(9), 1245–1249. <https://doi.org/10.15252/embr.201642951>

World Health Organization. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 march 2020*. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-Covid-19---11-march-2020>

World Health Organization. (u.å.) Hämtad april 2023.. *WHO Coronavirus (Covid-19) Dashboard*. <https://covid19.who.int/>

## Rättskällor

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

*Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna*. (2010). [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_swe.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_swe.pdf)

International Labor Organization. (u.å.) Hämtad februari 2023. *Maritime Labor Convention, 2006*. <https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>

SFS 1973:282. *Sjömanslag*. Landsbygds- och infrastrukturdepartementet. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjomanslag-1973282\\_sfs-1973-282](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjomanslag-1973282_sfs-1973-282)

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölager*. Arbetsmarknadsdepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolak-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolak-19771160_sfs-1977-1160)

SFS 1982:80. *Lag om Anställningsskydd*. Arbetsmarknadsdepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd\\_sfs-1982-80](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80)

SFS 1994:1009. *Sjölager*. Justitiedepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjolak-19941009\\_sfs-1994-1009](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjolak-19941009_sfs-1994-1009)

SFS 1994:1219. *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*. Justitiedepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941219-om-den-europeiska-konventionen\\_sfs-1994-1219](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941219-om-den-europeiska-konventionen_sfs-1994-1219)

SFS 2003:364. *Fartygssäkerhetslag*. Landsbygds- och infrastrukturdepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/fartygssakerhetslag-2003364\\_sfs-2003-364](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/fartygssakerhetslag-2003364_sfs-2003-364)

SFS 2020:127. *Förordning om tillfälligt inreseförbud till Sverige*.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2020127-om-tillfalligt-inreseforbud\\_sfs-2020-127](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2020127-om-tillfalligt-inreseforbud_sfs-2020-127)

Transportstyrelsen. (2022). *Analys av genomförandet av 2022 års ändringar av 2006 års sjöarbetskonvention (MLC)*. TSG 2022-8075.  
<https://www.regeringen.se/contentassets/cb06e4f746c04274982d86254750fb1c/transportstyrelsens-rapport-analys-av-genomforandet-av-2022-ars-andringar-av-2006-ars-sjoarbetskonvention-mlc/>

TSFS 2013:68. *Transportstyrelsens föreskrifter om bostadsutrymmen ombord på fartyg som omfattas av sjöarbetskonventionen (MLC 2006)*. Transportstyrelsen.  
[https://www.transportstyrelsen.se/TSFS/TSFS%202013\\_68k.pdf](https://www.transportstyrelsen.se/TSFS/TSFS%202013_68k.pdf)

TSFS 2019:56. *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö på fartyg*. Transportstyrelsen.  
[https://www.transportstyrelsen.se/TSFS/TSFS%202019\\_56k.pdf](https://www.transportstyrelsen.se/TSFS/TSFS%202019_56k.pdf)

United Nations [UN]. (u.å.). *Universal Declaration of Human Rights*.  
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

## Rättsfall

NJA 2012 s.715. *Förvaltare enligt 11 kap. 7 § föräldrabalken. Frågor om upphörande och rätt för förvaltare att bli entledigad*. Högsta Domstolen <https://lagen.nu/dom/nja/2012s715>







INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2022

[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)



**CHALMERS**