



**RÅDET FOR
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 19. april 2001 (20.04)
(OR. fr)**

8014/01

LIMITE

**MAR 28
SOC 156**

FØLGESKRIVELSE

fra:	Bernhard ZEPTER, vicegeneralsekretær for Europa-Kommissionen
modtaget den:	6. april 2001
til:	Javier SOLANA, generalsekretær/højtstående repræsentant
Vedr.:	Meddelelse fra Kommissionen til Rådet og Europa-Parlamentet om uddannelse og tilgang af søfarende

Hermed følger til delegationerne Kommissionens dokument - KOM(2001) 188 endelig.

Bilag: KOM(2001) 188 endelig



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 6.4.2001
KOM(2001)188 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-
PARLAMENTET**

om uddannelse og tilgang af søfarende

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA- PARLAMENTET

om uddannelse og tilgang af søfarende

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning.....	3
1. EU-søfarendes antal i nedgang	5
1.1. Data	5
1.2. Årsager	7
1.2.1. EU-skibsejeres økonomiske betragtninger.....	7
1.2.2. Sociale aspekter forbundet med beskæftigelse som søfarende	7
1.3. Konsekvenser	8
2. Genennemførelse af Fællesskabets og af den internationale regelramme	9
3. Forslag til handling	11
3.1. Fremme af beskæftigelsen	12
3.1.1. "Bemandings"forslaget og yderligere initiativer fra arbejdsmarkedets parter om beskæftigelsesspørgsmål	12
3.1.2. Bevidsthedsgørelseskampagner og beslægtede foranstaltninger med henblik på at fremme beskæftigelse	13
3.2. Leve- og arbejdsvilkår	14
3.3. Fokusering på søfartsuddannelse	15
3.3.1. Søfartsuddannelse	15
3.3.2. Fællesskabsinitiativer	17
3.4. Støtte fra forskningsprogrammet	17
4. Konklusioner og henstillinger	18

Indledning

I de sidste 20 år har der været en skarp nedgang i tilgangen af veluddannede søfarende, navnlig officerer. En senere undersøgelse¹ på dette område viste, at der på nuværende tidspunkt på verdensniveau er en mangel på officerer svarende til 4% af den samlede arbejdsstyrke (16 000 officerer) og mangelen anslået til 12% (46 000 officerer) i år 2010. Den Europæiske Union står over for samme problem, men i endnu større grad med en anslået mangel på ca. 13 000 officerer i 2001, stigende til ca. 36 000 officerer i 2006².

Siden begyndelsen af 1980'erne er både EU-flåden generelt og antallet af EU-søfarende været i nedgang³. Det samlede antal EU-statsborgere, der er beskæftiget om bord på EU-flagede fartøjer beløber sig på nuværende tidspunkt til ca. 120 000, hvilket er en nedgang på 40% sammenlignet med 1985, mens antallet af ikke-EU-statsborgere beskæftiget om bord på EU-fartøjer er steget siden 1983 fra ca. 29 000 til ca. 34 500 på nuværende tidspunkt⁴. Fast passager- og færgesejlads i EU er en undtagelse fra denne tendens: dette marked betjenes stadig hovedsageligt af EU-flagede fartøjer med en besætning som hovedsagelig består af EU-statsborgere, og det beskæftiger næsten 50% af EU-medlemsstaternes søfarende personale (20% på sejlads inden for EU's grænser og 30% i cabotage). ca. 30 300 søfarende er beskæftiget i sektoren inden for EU's grænser, idet kun 651 arbejdspladser er besat af ikke-EU-statsborgere.

Branchen, medlemsstaterne og Kommissionen har allerede ved mange lejligheder behandlet spørgsmålet om det faldende antal EU-søfarende og manglen på velkvalificerede søfarende og er blevet enige om behovet for at identificere foranstaltninger til at behandle problemet. Kommissionen forelagde i 1996 en analyse i sin meddelelse "Mod en ny søfartsstrategi"⁵, hvori man identificerer behovet for i højere grad at fremme beskæftigelse af EU-søfarende i forbindelse med EU-registres konkurrencedygtighed og sikker drift af skibe. I sin resolution af 24. marts 1997 om en ny strategi til fremme af EF-skibsfartens konkurrenceevne⁶ støttede EU-ministerrådet Kommissionens meddelelse og erkendte blandt andet, at der var behov for positive foranstaltninger med henblik på at fremme beskæftigelse af EF-søfarende. Rådet bekræftede navnlig, at der burde gøres en indsats for at hjælpe Fællesskabets søfart med fortsat at stræbe efter høj kvalitet og at blive mere konkurrencedygtig. Dette skal bl.a. opnås ved at sikre fortsat uddannelse af høj kvalitet af Fællesskabets søfarende på alle niveauer og af landbaseret personale ved optimal udnyttelse af medlemsstaternes ressourcer og EF-instrumenter.

¹ BIMCO (Baltic and International Maritime Council)/ISF (International Shipping Federation) 2000 Manpower Update - The World-Wide Demand for and Supply of Seafarers - April 2000 (aktuel arbejdskraft - efterspørgsel på og tilgang af søfarende på verdensniveau - april 2000) (herefter benævnt "BIMCO/ISF 2000 aktuel arbejdskraft").

² Kilde: fælles undersøgelse foretaget af Federation og Transport Workers' Unions in the European Union (FST) (.....) og European Community Shipowners' Association (ECSA) (.....): "Improving the Employment Opportunities for EU Seafarers: An Investigation to Identify Seafarers Training and Education Priorities" (1998) (forbedring af søfarendes beskæftigelsesmuligheder i EU: en undersøgelse med henblik på at identificere prioriteterne for de søfarendes uddannelse) (herefter benævnt "FST/ECSA fælles undersøgelse").

³ Ved en EU-søfarende forstås i dette dokument en statsborger i en EU-medlemsstat, der er beskæftiget som sømand.

⁴ På grundlag af FST/ECSA fælles undersøgelse (se fodnote 2).

⁵ KOM(96)81 endelig udg. "Frem mod en ny søfartsstrategi" af 13.3.1996.

⁶ EFT C 109 af 8.4.1997, s. 1.

I december 1996 tilrettelagde Europa-Kommissionen og EU-Rådets irske formandskab en international konference i Dublin, som blev kaldt "Er Den Europæiske Unions søfarende en truet art?". Konferencens formål var at bidrage til diskussionen om Kommissionens meddelelse "Mod en ny søfartsstrategi" ved at analysere beskæftigelsessituationen for Fællesskabets søfarende, undersøge årsagerne og de økonomiske konsekvenser af de søfarendes forsvinden og at finde løsninger på dette problem. Konferencen erkendte samstemmigt, at europæiske søfarende er af afgørende betydning for at Europas søfartsindustri kan fungere og understregede behovet for en indsats med henblik på at genetablere en pulje af søfarende på alle niveauer med en høj faglig uddannelse. Den foreslog en række praktiske foranstaltninger og henstillede, at branchen og administrationerne integrerede disse henstillinger i deres overvejelser. På de maritime erhvervs forums plenarmøde, som blev afholdt i Helsinki i juni 2000, blev der også fremsat en række henstillinger om spørgsmålet.

Den generelle interesse i den dramatiske nedgang i antallet af EU-søfarende genspejles også i antallet af de undersøgelser og forskningsprojekter, der er blevet udført på dette område, inklusive undersøgelsen af 1996 "Study on the maritime professions in the European Union" (undersøgelse om søfartserhverv i Den Europæiske Union) (finansieret af Kommissionen), den fælles FST/ECSA-undersøgelse af 1998⁷ og METHAR forskningsprojektet⁸ (med finansiering fra Europa-Kommissionen under FTU-transportforskningsprogrammet under det fjerde rammeprogram). Der er i alle disse blevet foreslået mulige foranstaltninger til at afhjælpe den nuværende hurtige nedgang i antallet af EU-søfarende. Der er dog kun blevet truffet nogle få isolerede foranstaltninger af bestemte nationale redersammenslutninger og af nogle medlemsstater.

Kommissionen ønsker med denne meddelelse at give en ajourføring af nedgangen i antallet af EU-søfarende og en analyse af grundene hertil, de eventuelle følger for EU's søfart generelt og de nødvendige foranstaltninger til at vende udviklingen. Kommissionen er klar over, at enhver foranstaltning, der påvirker det menneskelige element, påvirker redernes konkurrencemæssige situation, men den mener, at evalueringen af alternative løsninger ikke kan vente længere, hvis man ønsker at forbedre den eksisterende, betænkelige situation.

Beskæftigelse og uddannelse er to områder, for hvilke medlemsstaterne har det primære ansvar. Kommissionen har ikke til hensigt at erstatte medlemsstaterne på dette område. Den ønsker dog at stimulere en hastende og produktiv diskussion om spørgsmålet, som involverer alle de pågældende aktører, og at lette og følge den faktiske gennemførelse af eventuelle afhjælpende foranstaltninger indgående. Disse foranstaltninger skal gennemføres på både EF-niveau og nationalt niveau. Da problemets størrelsesorden varierer inden for EU's grænser, må medlemsstaterne tilpasse de foreslåede initiativer til deres specifikke behov og omstændigheder.

⁷

Se fodnote 2.

⁸

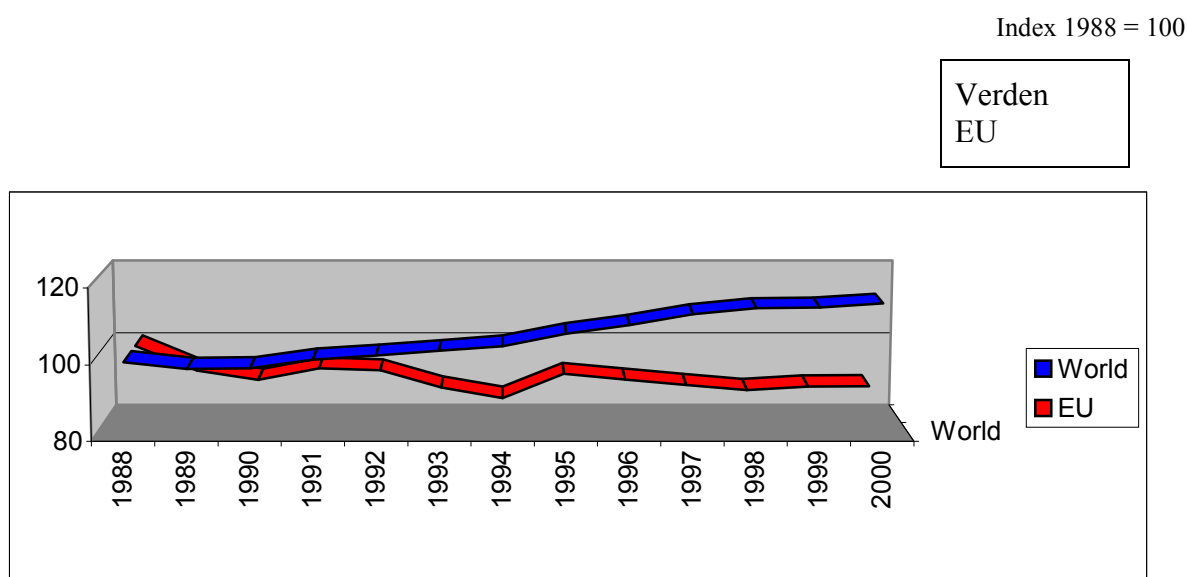
METHAR: Harmonisation of European Maritime Education and Training Schemes (harmonisering af uddannelsesordninger inden for søfart i Europa).

1. EU-SØFARENDES ANTAL I NEDGANG

1.1. Data

Verdensflåden er vokset i de senere år, og den 1. januar 2000 var den samlede tonnage på over 506 mio. bruttoton⁹. En mindre forøgelse af den EU-registrerede flådes tonnage mellem 1998 og 1999 har dog ikke hindret, at EU's andel af verdensflåden i de senere år er faldet til det nuværende niveau på ca. 13%. Den andel af flåden, der kontrolleres af EU-interesser, er dog stadig betydelig, idet den anslås til ca. 33% af verdensflåden.

Udviklingen af verdens og EU's handelsflåde - skibe på over 300 bt



En senere undersøgelse¹⁰ anslår, at de søfarende til rådighed i hele verden i år 2000 er 404 000 officerer og 823 000 andre søfarende, sammenlignet med et behov på verdensniveau på 420 000 officerer og 599 000 andre søfarende. Dette antyder tilsyneladende en beskednen mangel på officerer til at bemane verdensflåden (16 000, dvs. 4% af den samlede arbejdsstyrke). Undersøgelsen understreger, at denne mangel på 16 000 officerer i praksis er mere alvorlig, hvis man tager hensyn til de hindringer, som hindrer overskud i nogle nationaliteter af søfarende fra at udfylde manglerne i andre lande. Disse hindringer omfatter forskelle i kultur og sprog, manglende international erfaring, samt de nationalitetsrestriktioner, der gælder for mange flag.

Nedenstående tabel resumerer de ovenfor nævnte data og antyder det anslåede antal søfarende, der er til rådighed og det antal, der er behov for i 2010.

⁹ Kilde: Institute of Shipping Economics and Logistics (ISL) - Shipping Statistics and Market Review January/February 2000.

¹⁰ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (se fodnote 1).

Behov for søfarende sammenlignet med søfarende til rådighed på verdensniveau¹¹

	2000	%	2010	%
Officerer	- 16 000	- 4	- 46 000	- 12
Andre søfarende	+ 224 000	+ 27	+ 255 000	+ 30

Nedgangen i antallet af EU-farende har været større end nedgangen i EU's flåde: der er på nuværende tidspunkt ca. 120 000 søfarende, hvilket udgør en nedgang på ca. 40% siden først i 1980'erne. Følgende tabel viser klart, hvorledes antallet af EU-søfarende på EU-registrerede skibe er faldet i de sidste 15 år, mens antallet af ikke-EU-søfarende er steget.

EU- og ikke-EU-søfarende beskæftiget om bord på EU-registrerede skibe¹²

År	Officerer		Andre søfarende		I alt	
	EU	Ikke-EU	EU	Ikke-EU	EU	Ikke-EU
1985	85 140	1 144	120 496	27 781	205 637	28 926
1990					158 457	27 579
1995	52 255	2 551	76 473	30 480	128 728	33 031
1998-99					120 541 (*)	34 534 (*)

(*) 1996-tal for UK og Grækenland

Det anslås, at manglen på officerer i EU kan nå op på ca. 13 000 i 2001 og stige til ca. 36 000 i 2006¹³. Denne dramatiske situation skærpes yderligere af aldersselementet: den gennemsnitlige alder for officerer i OECD¹⁴-landene er langt højere end i arbejdsstyrken fra Det Fjerne Østen, Østen og Indien. Der er to hovedårsager hertil: for det første bliver tjeneste på søen i OECD-landene stadig kortere, idet de fleste søfarende flytter over til beskæftigelse på landjorden længe før de er 40; for det andet har økonomisk pres tvunget mange rederier til at ansætte juniorofficerer fra tredjelande, da de er mindre kostbare end de tilsvarende OECD-officerer. På nuværende tidspunkt er de fleste OECD-officerer af højere rang (60% EU-officerer er over 40) mens de fleste officerer fra udviklingslande er i de lavere grader. Det kan forventes at de højerestående OECD-officerer efter pensionering i de næste få år udskiftes med statsborgere fra mindre udviklede lande.

Budskabet er klart, at den nuværende mangel på officerer bliver større, medmindre der øjeblikkelig foretages en afhjælpende indsats. Hvad angår det sandsynlige betydelige

¹¹ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (se fodnote 1)

¹² Kilder: Undersøgelse om søfartserhverv i Den Europæiske Union (TecEcon, 1996) og ECSA årsrapport (1998-1999).

¹³ Kilde: FST/ECSA fælles undersøgelse (se fodnote 2).

¹⁴ Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling).

overskud af andre søfarende må dette analyseres omhyggeligt, da det er tvivlsomt, at alle disse søfarende er kvalificeret til international tjeneste. Man må også huske, at andre søfarende med den rigtige uddannelse kan blive officerer. Det er derfor vigtigt at sikre, at den eksisterende situation med tilstrækkelige almindelige besætningsmedlemmer i EU ikke forringes. Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør huske dette, når man planlægger en indsats for at standse nedgangen i antallet af EU-søfarende.

1.2. Årsager

Det generelle spørgsmål, der behandles i denne meddelelse har to sider: behovet for EU-søfarende er faldende, og det er antallet af uddannede søfarende til rådighed også. De væsentlige grunde hertil er EU-rederes økonomiske hensyn og de sociale aspekter, som afskrækker unge fra at overveje en karriere til søs.

1.2.1. EU-rederes økonomiske hensyn

Som tidligere nævnt er EU's flåde i de senere år i tilbagegang, mens flåden på verdensniveau er blevet større. Dette er forståeligt, da EU-godsrater forblev stagnerende efter den verdensomspændende recession i 1990'erne, mens verdens fragtrater hurtigt kom på fode igen. Som reaktion på det økonomiske pres, der skyldtes for megen skibstonnage på verdensmarkedet og øget konkurrence fra tredjelands skibe, besluttede en række EF-redere at reducere deres omkostninger ved at registrere deres skibe under ikke-EU flag eller under andre nationale registre.

Disse EU-redere benyttede samtidig lejligheden til at erstatte søfarende fra EU med ikke-EU arbejdskraft og som følge deraf bl.a. at nedskære lønningsomkostningerne. Den betydelige lønforskel mellem EU- og ikke-EU søfarende er bestemt en central faktor i redernes beskæftigelsespolitik. Det beregnes, at den højeste EU-løn for befarene sømænd er ca. 15 gange større end den laveste ikke-EU løn (begge lønninger inklusive sociale omkostninger) og 5,6 gange højere for styrmænd¹⁵. Disse lønningsforskelle er endnu vigtigere, når man tager i betragtning, at lønningsomkostningerne tegner sig for 40% af et skibs daglige driftsomkostninger og repræsenterer den største, enkelte variable omkostning ved skibsdrift.

Der må dog skelnes mellem officerer og resten af besætningen. Trods lønningsforskellen er redere tilsyneladende mere indstillet på at ansætte EU-officerer af en række årsager, som omfatter sikkerhedshensyn, type skib og tekniske standarder om bord (de mere kostbare officerer har en tendens til at være bedre uddannet) og kulturelle forhold.

1.2.2. Sociale aspekter forbundet med beskæftigelse som søfarende

Selv om der er en mangel på kvalificerede søfarende, vælger færre og færre unge europæere søfartskarriere, idet de betragtes som socialt og økonomisk uattraktative sammenlignet med stillinger på landjorden. Ikke engang den store ungdomsarbejdsløshed i EU kan tilsyneladende afhjælpe denne tendens.

Unge er i stigende grad uvillige til at tilbringe lange perioder på søen, langt fra slægtninge, børn og venner. Selv jobbetts mere attraktive aspekter, f.eks. muligheden for at opdage verden og besøge eksotiske steder, er tilsyneladende forsvundet som et resultat af moderne navigationspraksis, hvor skibet kun forbliver i havn i korte perioder, eller ligger uden for havnen, mens det foretager de handelsmæssige operationer. Moderne skibe har endvidere kun

¹⁵ Kilde: FST/ECSA fælles undersøgelse (se fodnote 2).

en lille besætning, ofte bestående af forskellige nationaliteter, der taler forskellige sprog, hvilket kan medføre social isolering.

En vigtig indikator for, at unge ikke betragter jobs på søen som et interessant erhverv, er det store frafald fra søfartsuddannelse: det gennemsnitlige frafald i EU er mellem 22% og 32%, men kan nå op på 60% eller 70% i nogle medlemsstater¹⁶.

Kommissionen mener, det er af afgørende betydning, at der gøres en indsats for at vende denne situation. Af alle de herefter beskrevne eventuelle løsninger, er den vigtigste og mest presserende at skabe et nyt image for beskæftigelse på søen specielt og for søfartsbranchen generelt. De offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter må arbejde sammen for at forvandle beskæftigelse til søs til at være en tiltrækkende levevej og således tiltrække Europas unge.

1.3. Konsekvenser

Den nuværende mangel på EU-søfarende kan få dramatiske konsekvenser. Veluddannede søfarende betyder sikker navigation, effektiv drift, god vedligeholdelse af skibene og en nedskæring af antallet af ulykker og af havforurening (80% af alle ulykker skyldes menneskelige fejl). Personale fra bestemte arbejdskraftsleverende lande uden for Fællesskabet er - generelt sagt - mindre veluddannet end EF-personale (f.eks. søfarende med certifikater fra tredjelande, som ikke opfylder kravene i IMO-konventionen om uddannelse af søfarende, om sønæring og om vagthold (STCW-konventionen) og som ikke er anerkendt i medlemsstaterne). Søfart er en afgørende aktivitet i EU (90% af EU's eksterne handel og over 35% af dens interne handel er afhængig af søtransport) så den har ikke råd til at miste denne elementære erfaringspulje, hvis den ønsker at undgå at sætte sikkerhed, miljø og søfartsindustriens og dermed forbundne erhvervs konkurrenceevne i fare. Det bør understreges, at disse betragtninger gælder både officerer og anden besætning, da sikker og effektiv skibsdrift er afhængig af hele besætningens tekniske færdigheder og evne til teamwork, uafhængig af rang.

Olietransport fortjener i denne forbindelse at nævnes specielt. Fællesskabet importerer 80% af sit samlede oliebehov, næsten udelukkende ad søvejen. Det er derfor vigtigt at sikre, at olietransport ind i EU's farvande er uafhængig og sikker. Denne strategiske betragtning betyder, at de kompetente myndigheder i Fællesskabet omhyggeligt må overveje behovet for at opretholde søfartsknowhow i EU og bevare en streng kontrol med EU's olietankskibsflåde, når de udarbejder søfartspolitik generelt, og særlig personalepolitik inden for søfart.

Manglen på EU-søfarende kan også påvirke en lang række forbundne erhverv negativt. En bred række landbaserede arbejdsgivere betragter søfartserfaring som en fordel eller et krav, når de rekrutterer personale. Havne, rederier, inspektionsorganer (klassifikationsselskaber, havnestatskontrolmyndigheder, flagadministrationer) forsikringsselskaber, skibsbygnings- og skibsreparationsselskaber, producenter af udstyr til skibe osv. foretrækker eller skal ansætte tidligere søfarende. Af en række årsager lige fra kulturelle ligheder og sprog til viden om lokale/nationale skikke og bestemmelser, kan stillinger i disse virksomheder ikke let besættes med ikke-europæiske tidligere søfarende. Det er derfor klart, at den forventede mangel på EU-søfarende på længere sigt vil føre til en mangel på personale for EU's søfartsrelaterede aktiviteter. Den knowhow og den erfaring, EU-søfarende opnår i deres tid til søs skal bevares, hvis EU ønsker at undgå tab for søfartsindustrien som helhed.

¹⁶ Kilde: FST/ECSA fælles undersøgelse (se fodnote 2).

Man må derfor konkludere, at hvis den nuværende nedgang i antallet af EU-søfarende fortsætter, kan Fællesskabet miste en vigtig historisk og erhvervsmæssig arv. Søfartsskoler kan være tvunget til at lukke og søfarts knowhow i Fællesskabet som helhed kan forsvinde med dramatiske konsekvenser for sikker navigation, forsyningssikkerhed og hele søfartsindustriens konkurrenceevne.

2. GENENMFØRELSE AF FÆLLESSKABETS OG AF DET INTERNATIONALE REGELVÆRK

Der findes allerede lovgivning, der dækker personer, der er beskæftiget om bord på skibe, på **fællesskabsniveau**. Denne lovgivning kan opdeles i to kategorier: social lovgivning, der omfatter alle arbejdstagere, og lovgivning, der specifikt vedrører søfarende.

- Den **første kategori** omfatter alle **direktiver om arbejdstagernes sundhed og sikkerhed** (i alt ca. 20). Disse direktiver dækker et bredt område, f.eks. beskyttelse af arbejderne mod eksponering for kemiske og biologiske agenser, karcinogener, asbest og ioniserende stråling, de lægemidler, som skal medføres om bord på skibe og anvendelse af personligt beskyttelsesudstyr. Der foreligger en fuldstændig liste som bilag, men man må understrege vigtigheden af rammedirektivet om sundhed og sikkerhed, som - hvis det anvendes korrekt på arbejdspladsen - udgør et middel til at forebygge ulykker og yderligere beskyttelse, hvis der forekommer en ulykke.

Den første kategori omfatter om direktiverne om **ligebehandling af mænd og kvinder**. Beskæftigelse af kvinder på skibe er stadig utilfredsstillende, men det faktum, at der foreligger en retsramme, der hindrer diskrimination, kan kun medvirke til at forbedre situationen.

En tredje gruppe retsakter vedrører **social sikkerhed og beskæftigelsesbetingelser**. Forordning nr. 1408/71, som letter arbejdstagernes mobilitet ved at garantere dem ikke-diskriminerende behandling, hvis de flytter fra en medlemsstat til en anden, gælder for søfarende. Hvad angår beskæftigelsesbetingelser, dækkes søfarende af alle de vedtagne direktiver, undtagen de direktiver, der vedrører beskyttelse af arbejdstagere i tilfælde af overførsel af virksomheder eller ved kollektive afskedigelser og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv nr. 96/91/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser¹⁷ (Ministerrådet mente, at disse retsakter var uegnede på grund af søfartssektorens specifikke karakteristika). Direktivet om arbejdsgiveres insolvens tillader medlemsstaterne at udelukke søfarende, og nogle medlemsstater har gjort dette.

- Den **anden kategori** omfatter direktiver, der er specifikke for søfarende, f.eks. direktiverne vedrørende **arbejdstid om bord på skibe**¹⁸ og **uddannelse af søfarende**¹⁹. Som tidligere nævnt forårsages 80% af søfartsulykker af menneskelige fejl. Disse to direktiver er derfor vigtige, da de styrker det menneskelige element ved at forebygge træthed og ved at sikre,

¹⁷ EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

¹⁸ Rådets direktiv 1999/63/EF af 21. juni 1999 om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - bilag: Europæisk aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende (EFT L 167 af 2.7.1999, s. 33). Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 1999/95/EF af 13. december 1999 om håndhævelse af bestemmelserne om søfarende arbejdstid på skibe, der anløber Fællesskabets havne (EFT L 14 af 20.1.2000, s. 29).

¹⁹ Rådets direktiv 94/58/EF af 22. november 1994 om minimumsuddannelsesniveaue for søfartserhverv (EFT L 319 af 12.12.1994, s. 28).

at besætningen er korrekt uddannet. Direktivet om arbejdstid er den første sektoraftale mellem arbejdsmarkedets parter, som bygger på traktatens sociale kapitel. Dette direktiv går hånd i hånd med direktiv om håndhævelse heraf i europæiske havne. Direktivet om uddannelse af søfarende bygger på STCW-konventionen; det indfører en fællesskabsprocedure til at anerkende tredjelandes certifikater og udgør et afgørende skridt fremad med henblik på at sikre besætningens kvalitet og at genskabe respekten for søfartserhvervet.

EU har ud over direktiverne om **beskyttelse af arbejdstagerne** skabt et instrument, som i højere grad er rettet mod **fremme af beskæftigelsen**, dvs. **retningslinjer for statsstøtte til søtransport**. De første retningslinjer stammer fra 1989, og de blev revideret i 1997. De er beregnet til at fremme europæiske flåders konkurrenceevne (idet de europæiske flåder er under alvorlig trussel fra bekvemmelighedsflag, som tilbyder sociale betingelser og skattemæssige betingelser, som ikke svarer til medlemsstaternes), samtidig med at de tilskynder til ansættelse af europæiske søfarende og således medvirker til at bevare søfarts knowhow i Unionen og øger sikkerhed om bord på skibe. De fastsætter de betingelser, i henhold til hvilke medlemsstaterne kan yde støtte i form af skattefritagelser og støtte til beskæftigelse og uddannelse af europæiske søfarende. Mere specifikt tillader de (a) reducerede bidrag til social beskyttelse for europæiske søfarende, der er beskæftigede om bord på skibe, der er registreret i en medlemsstat og (b) reduceret indkomstbeskatning for EU-søfarende om bord på skibe, der er registreret i en medlemsstat.

Et voksende antal medlemsstater har efter offentliggørelsen af de reviderede retningslinjer indført beskæftigelsesrelaterede foranstaltninger eller indført særlige uddannelsesordninger. Ca. tre år efter, at de reviderede retningslinjer fandt anvendelse, viser de første overvågningsrapporter, at disse foranstaltninger har en gavnlig virkning, navnlig hvad angår reduktion af udflagning og endog en vis tendens til at skibe flages tilbage til medlemsstaternes registre. Kommissionen opfordrer derfor alle medlemsstater til at overveje, hvordan man bedst på nationalt plan kan udnytte de muligheder, statsstøtteretningslinjerne giver. Kommissionen vil fortsat overvåge resultaterne af retningslinjernes anvendelse og agter at tage hensyn til disse resultater, når den næste revision af retningslinjerne udarbejdes, navnlig hvad angår beskæftigelsesfremmende foranstaltninger.

På **internationalt plan** behandler to specialiserede EF-agenturer sociale spørgsmål i bred betydning: IMO (International Maritime Organisation - Den Internationale Søfartsorganisation) behandler sikkerhed, mens ILO (International Labour Organisation - Den Internationale Arbejdsorganisation) behandler den sociale side. IMO vedtog ovennævnte STCW-konvention, mens internationale ILO-konventioner vedrørende søfart er opført i bilag II. EU's medlemsstater har ratificeret alle disse og er således bundet af dem.

Hvad angår **gennemførelse** er den eksisterende fællesskabslovgivning for skibe, hvad angår sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, generelt blevet [GD Beskæftigelse verificerer dette] korrekt transponeret af medlemsstaterne. Kommissionen påtager sig dog at kontrollere, om dette fuldt ud gælder søfartssektoren. Rådet bestående af transportministre anmodede specifikt om en sådan kontrol i sine konklusioner af den 21. december 2000 om sikkerhed til søs.

Kommissionen vil også gøre alt, hvad den kan, for at sikre, at fællesskabsforanstaltningerne om transponering af STCW-konventionen og International Safety Management (ISM) Code

(den internationale sikkerhedsledelseskode)²⁰ i fællesskabslov fortsat anvendes korrekt af medlemsstaterne. Samtidig agter den at kontrollere, at de tredjelande, der leverer størstedelen af søfartserhvervets arbejdskraft overholder bestemmelserne i STCW-konventionen. Den vil endvidere nært samarbejde med IMO, og ved anvendelse af fællesskabsdirektivet om havnestatskontrol²¹ sikre, at disse instrumenter anvendes omfattende og effektivt på verdensplan. Hvad angår direktivet om søfarendes arbejdstid minder Kommissionen medlemsstaterne om, at glat gennemførelse heraf kræver ratificering af ILO-konventionen om søfarendes arbejdstid og bemanning af skibe (nr. 180) og protokol til ILO-konventionen om handelsskibe (minimumsnormer) (nr. 147).

Havnestatskontrol medvirker til at overvåge korrekt anvendelse af eksisterende og international lovgivning, men gennemsigtighed skabes ved hjælp af Equasis²². Da det er almindelig anerkendt, at veluddannede søfarende på skibene er et centralt element med henblik på at sikre sikkerhed til søs, er Equasis' overvågningsudvalg og redaktionsudvalg blevet enige om at indføje et menneskeligt element-modul i databasen er på linje med tanken om at stille information om sikkerhedselementerne for hvert enkelt skib til rådighed. Et menneskeligt element-modul er endnu ikke blevet udviklet, men man forestiller sig, at det skal indeholde oplysninger om anvendelse af STCW-konventionen, falske certifikater, overholdelse af arbejdstiden og andre ILO-konventioner, tilfælde af efterladte søfarende eller ubetalte lønninger, certifikater om sikker bemanning, klager fra besætningen og eventuelle kollektive aftaler.

3. FORSLAG TIL HANDLING

Som nævnt i afsnit 2 er vigtige foranstaltninger til at forbedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen samt arbejdsforhold om bord på skibe allerede i kraft på fællesskabsplan. Instrumenter til at fremme beskæftigelse af EF-søfarende er også blevet vedtaget eller er under drøftelse i de kompetente kredse. Det er Kommissionens holdning, at en indsats med henblik på at vende nedgangen i antallet af EU-søfarende ikke - i hvert fald ikke på nuværende tidspunkt - indebærer yderligere forslag om specifik lovgivning, der fokuserer på beskæftigelsesspørgsmål. Det er korrekt gennemførelse af den eksisterende lovgivning og hensigtsmæssig udnyttelse af de relevante fællesskabsinstrumenter som bør bidrage til at vende de nuværende beskæftigelsestendenser.

Der er dog et spørgsmål, Kommissionen har til hensigt at undersøge med henblik på at fastslå, om der er behov for yderligere fællesskabslovgivning, nemlig "opgivne" skibe. Fartøjer "opgives" ofte i Fællesskabets havne og deres besætninger forbliver ombord uden at blive lønnet. Rent bortset fra de uacceptable humanitære konsekvenser af disse situationer, skaber "opgivne" skibe også problemer for havnene i deres daglige kommercielle aktiviteter ved at reducere den plads, der er til rådighed. Kommissionen agter at undersøge muligheden af at

²⁰ Rådets direktiv 94/58/EF (se fodnote 19) og Rådets forordning (EF) nr. 3051/95 af 8. december 1995 om sikkerhedsledelse af ro-ro-passagerfærger (EFT L 320 af 30.12.1995, s. 14).

²¹ Rådets direktiv 95/21/EF af 19. juni 1995 om håndhævelse over for skibe, der anløber Fællesskabets havne og sejler i farvande under medlemsstaternes jurisdiktion, af internationale standarder for skibes sikkerhed, for forureningsforebyggelse samt for leve- og arbejdsvilkår om bord (havnestatskontrol) (EFT L 157 af 7.7.1995, s. 1.).

²² Equasis er et datasystem, der indsamler eksisterende sikkerhedsrelaterede oplysninger om skibe fra både offentlige og private kilder og stiller dem til rådighed på Internettet (www.equasis.org). Equasis blev udarbejdet af Kommissionen og den franske søfartsadministration på grundlag af en enstemmig anmodning om mere gennemsigtighed, som blev fremsat i forbindelse med en kampagne for kvalitetssøfart, som blev lanceret af Kommissionen og Det Forenede Kongeriges myndigheder i 1997.

foreslå lovgivning, der tillader havnene at sælge "opgivne" skibe. Den agter samtidig at undersøge muligheden for at anvende bestemmelserne i direktivet om overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter²³ samt direktivet om kollektive afskedigelser på skibe²⁴. Det forekommer kun rimeligt at sikre, at søfarende, der arbejder om bord på Fællesskabets skibe har mindst samme beskyttelse som andre arbejdstagere i Fællesskabet og at forebygge muligheden for at søfarende, der arbejder om bord på EF-skibe efterlades.

Kommissionen mener, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter - navnlig ved hjælp af søtransportudvalg for social dialog - kan tage en række vigtige praktiske skridt på dette område. Alle parter kan være interesseret i at finde en hurtig løsning på manglen af EU-søfarende og deres indsats med henblik herpå bør koordineres med henblik på at opnå de bedst mulige resultater. Redere i EU skal selvfølgelig være direkte og fuldt ud inddraget i dette både hvad angår uddannelse og ved at bidrage til en genlancering af søfartssektorens image. De offentlige myndigheder skal give al mulig støtte til rederne, navnlig ved nedskæring af de omkostningsulempen, der er forbundet med at beskæftige EU-søfarende. Søfartsskolerne spiller også en vigtig rolle ved at give den bedst mulige uddannelse og ved at medvirke til at genlancere søfartssektorens generelle image.

Kommissionen opfordrer derfor alle disse aktører til at kombinere deres indsats med henblik på at tackle den eksisterende mangel på EU-søfarende og gennemføre de prioriterede foranstaltninger, der nævnes herefter.

3.1. Fremme af beskæftigelsen

3.1.1. "Bemandings"forslaget og yderligere initiativer fra arbejdsmarkedets parter om beskæftigelsesspørgsmål

Fast passagersejls og færgesejls i Den Europæiske Union er en arbejdsintensiv sektor, der beskæftiger ca. 30 000 EU-søfarende. Markedet betjenes for øjeblikket hovedsagelig af EU-flagede fartøjer med en besætning, der altovervejende består af EU-statsborgere. Næsten 50% af EU-medlemsstaternes søfarende personale er beskæftiget i denne sektor (20% i sejls inden for EU's grænser og 30% i cabotage). Kommissionen mener, at den nye tendens til at anvende ikke-EU-søfarende i denne sektor (til en begyndelse inden for catering, senere som officerer) vil fortsætte og endog stige på grund af markedsudviklinger, og konkurrencepresset på bestemte ruter. Kommissionen vedtog som reaktion på dette den 29. april 1998 en meddelelse om en fælles politik om bemanding af fartøjer i fast passager- og færgesejls, der driver sejls i og mellem medlemsstaterne med to forslag vedlagt: et forslag til Rådets forordning om ændring af Rådets forordning nr. 3577/92 om at anvende princippet om frihed til at levere tjenesteydelser til at omfatte søtransport inden for medlemsstaterne (søfartscabotage) og et forslag til Rådets direktiv om bestemmelser vedrørende bemanding af fartøjer i fast passager- og færgesejls mellem medlemsstaterne²⁵.

Direktivforslaget fastsætter, at ikke-EU-statsborgere, der er beskæftiget om bord på fartøjer i fast passager- og færgesejls mellem EU-havne, skal have arbejdsbetingelser, der er sammenlignelige med EU-statsborgeres arbejdsbetingelser. Kommissionen mener, at direktivet ved at fastsætte EU-standarder for søfarende, der er beskæftiget i denne

²³ Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1999 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter (EFT L 61 af 5.3.1977, s. 26).

²⁴

²⁵ EFT C 213 af 9.7.1998, s. 17.

arbejdsintensive sektor, skaber lige betingelser og hindrer social dumpning og konkurrenceforvridning på grund af beskæftigelse af søfarende fra tredjelande til ikke-EU lønninger. Det vil hindre yderligere udskiftning af EU-søfarende med billigere ikke-EU-søfarende og bevare beskæftigelsesmuligheder for EU-søfarende ved at bevare en af deres sidste, vigtige beskæftigelsessektorer (navnlig for menige besætningsmedlemmer og catering-personale). Endelig kan udsigten til fortsat at skulle levere arbejdskraft til denne sektor fremme uddannelse af EU-søfarende.

Mens drøftelserne fortsættes i Rådet og Europa-Parlamentet mener Kommissionen, at det vil være gavnligt parallelt hermed at give arbejdsmarkedets parter muligheden for indbyrdes at drøfte det problem, der består i udskiftning af EU-søfarende i passager- og færgesejlssektoren med billigere ikke-EU-statsborgere. Kommissionen mener, det er muligt, at arbejdsmarkedets parter griber problemet an fra en anden synsvinkel og kan finde andre løsninger, end de løsninger, der er foreslået af Kommissionen i sin meddelelse af 1998 (arbejdsbetingelser og -forhold). Da arbejdsmarkedets parter tidligere har samarbejdet med held både i forbindelse med vedtagelse om aftalen om tilrettelæggelse af arbejdstid for søfarende og i forbindelse med at give Kommissionen et fælles bidrag til udarbejdelse af denne meddelelse, mener Kommissionen, at det eventuelt er muligt at vedtage en frivillig aftale også på dette område. Det kan også tænkes, at arbejdsmarkedets parter - hvis de ønsker dette - indbyrdes drøfter muligheden for at udvide frivillige aftaler til andre områder, f.eks. bedre uddannelse (inklusive uddannelsespladser om bord på skibe), bedre leve- og arbejdsforhold, definering af karriereforløb og lønningsniveau.

3.1.2. Oplysningskampagner og beslægtede foranstaltninger med henblik på at fremme beskæftigelse

Noget af det, der er mest påtrængende, hvis unge mennesker skal føle sig tiltrukket af arbejdet til søs er at genlancere søfartserhvervets image. Der er mange mulige initiativer på dette område, og Kommissionen anbefaler tilrettelæggelse af koordinerede oplysningskampagner på både nationalt og europæisk plan. Noget lignende er allerede blevet tilrettelagt i en række medlemsstater og har vist sig værdifulde, idet de viser de positive aspekter ved søfartserhverv og ved at give de unge de faktiske oplysninger om muligheder og konsekvenser forbundet med en karriere til søs. Da et af de positive elementer ved at vælge en karriere på søen er den brede række beskæftigelsesmuligheder for søfarende i et stort antal søfartsrelaterede aktiviteter kan oplysningskampagner udgøre en god mulighed til at markedsføre karrieremuligheder for EU-søfarende fra første beskæftigelse om bord til eventuelle jobmuligheder på landjorden efter et rimeligt antal år på søen. Oplysningskampagner kan også medvirke til at tiltrække unge af den rigtige slags til søfartssektoren og at nedskære det antal studerende, som forlader studierne før afslutning. Endelig kan kampagnerne - som gennemføres i medlemsstaterne og tilpasses de specifikke forhold - give en god mulighed for at fremme kvinders adgang til søfartserhverv i EU.

Søfart er traditionelt et mandserhverv, og det er rigtigt, at det kan være vanskeligere for kvinder end for mænd at kombinere familieliv og arbejde til søs. Der er dog bestemte beskæftigelser som er nemmere for kvinder, f.eks. beskæftigelser om bord på færger i fast sejlads. Arbejdsmarkedets parter bør gøre alt for at fremme og lette kvinders adgang til erhverv inden for søfart, navnlig de jobs, som er mere attraktive for kvinder. Oplysningskampagnerne kan give gode muligheder for at gøre dette. Arbejdsmarkedets parter

bør også gå i gang med de eksisterende uacceptable problemer forbundet med diskriminering og fordomme, som mange kvinder om bord på EU-skibe står overfor²⁶.

Foranstaltninger til at fremme beskæftigelse af kvinder på skibe skal være på linje med IMO-planen om integrering af kvinder i søfartssektoren og med STCW-henstillingen om, at opmærksomheden særlig henvendes på at sikre lige adgang for mænd og kvinder i alle sektorer inden for søfart, at kvinders rolle i søfartserhverv understreges, og at man fremmer øget deltagelse af kvinder i søfartsuddannelse og på alle niveauer inden for søfart. Alle foranstaltninger til at fremme beskæftigelse af kvinder på EU-skibe og at bekæmpe diskriminering og fordomme mod kvinder skal også være på linje med Fællesskabets generelle politik om ligebehandling af mænd og kvinder. Kommissionen henstiller i denne henseende, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter sikrer, at eksisterende lovgivning inden for ligebehandling anvendes korrekt, og at den nyligt foreslåede lovgivning, som gør sexchikane på arbejdspladsen ulovlig²⁷ vedtages hurtigt.

3.2. Leve- og arbejdsvilkår

Redere kan gøre meget for at gøre livet om bord mere attraktivt og for at vise, at leve- og arbejdsvilkår har tiltrækkende aspekter. Moderne informationsteknologi giver her en bred række muligheder. Søfarende bør f.eks. have mulighed for at holde sig i forbindelse med deres familier og venner gennem e-mail. Man bør overveje at installere computerrum på skibe og man kunne forsyne de søfarendes familier med computer derhjemme. Skibe kan også udstyres med læserum, musikudstyr og videomaskiner. Den vigtigste foranstaltning forekommer dog at være planlægning af passende rotationsperioder mellem søen og landjorden. Rederne og fagforeningsrepræsentanter bør finde frem til et afbalanceret kompromis mellem de søfarendes ønsker om at tilbringe mere tid på landjorden og virksomhedernes økonomiske byrder (hjemsendelse af besætningerne og behovet for to besætninger pr. skib).

Man bør også overveje at forbedre levestandarderne om bord ved at anvende den moderne teknologi, der består i langdistance lægekonsultation (telemedicin). Forskningsprojekter, der er finansieret af Kommissionen, har vist, at det for at beskytte søfarendes sundhed og sikkerhed er muligt at oprette en integreret, flersproget, verdensomspændende døgnberedskabstjeneste hvor lægelig ekspertise kan overføres via satellit og landbaseret ISDN (Integrated Services Digital Networks - tjenesteintegreret digitalnet). Anmodning om hjælp på havet kan udsendes over ship-to-shore led, der er forbundet med en ISDN bestående af læger, hospitaler, osv., og som så styres til de rigtige specialister. Sundhedstelekonsulenter kan også på afstand samarbejde med lokale multimedia lægelige rådgivere for at demonstrere passende procedurer for paramedicinsk personale på stedet.

Foranstaltninger beregnet til at genskabe den samfundsmæssige prestige og den arbejdstilfredshed, der engang var forbundet med de søfarende erhverv er direkte forbundet med alle foranstaltninger til at forbedre leve- og arbejdsvilkår om bord. Arbejdsmarkedets parter bør definere de foranstaltninger, der kan få den ønskede virkning og bør gennemføre

²⁶ I en senere undersøgelse som blev foretaget af NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers) blandt deres kvindelige medlemmer sagde 76% af besvarende, at de havde været ude for sexchikane på søen og 47% sagde, at de havde været ude for kønsbestemt diskriminering.

²⁷ Forslag om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (KOM/2000/334 endelig).

dem hurtigt. Da kun en betydelig lønforskel mellem arbejde til søs og på landjorden vil overbevise unge i EU om at gå til søs og beholde de nuværende søfarende på søen, opfordrer Kommissionen navnlig EU-redere til nøje at overveje behovet for at hæve lønningerne for officerer på deres skibe. Det er i denne forbindelse værd at minde om, at de nylige statistikker fra ILO viste en nedgang i de gennemsnitlige lønninger for befarende EU-sømænd mellem 1992 og 1999²⁸.

3.3. Fokusering på søfartsuddannelse

3.3.1. Søfartsuddannelse

Nøglen til at forbedre EU-søfarendes kvalifikationer og forbedre deres beskæftigelsesmuligheder og mobilitet er den rigtige søfartsuddannelse. Endvidere medvirker veluddannede søfarende til at gøre branchen mere **konkurrencedygtig** og at nå op på højere **sikkerheds- og miljøbeskyttelses** standarder. Sikkerhed og miljøbeskyttelse er faktisk på lang sigt umulig uden investering i søfarende af høj kvalitet.

Søfartsskolerne i EU giver uddannelse af høj kvalitet, og EU-søfarende betragtes generelt som nogle af de bedst uddannede i verden. Den svindende interesse i en karriere til søs har dog ført til et overskud af studiepladser i Europas 120 eller så søfartsskoler, hvis overlevelsesmuligheder i fremtiden forekommer usikre. Fortsatte ændringer i regelrammen, moderne teknologi og drift af den globale søfartsindustri betyder endvidere, at der er behov for en enorm indsats for tilpasning til de nye omstændigheder, og det kan være vanskeligt for et opdelt søfartsuddannelsessystem i Europa at klare dette.

Søfartsuddannelse er - som enhver anden form for uddannelse - et område, for hvilke medlemsstaterne har det primære ansvar. De offentlige myndigheder og rederne - som i fremtiden bliver nødt til at investere mere i uddannelse og langsigtet karriereudvikling for deres personale - må arbejde sammen for at bevare og forbedre de europæiske søfartsuddannelsessystemer. Kommissionen har ikke til hensigt at erstatte medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter på dette område. Samtidig med at den respekterer nærhedsprincippet, ønsker den dog at henlede alle de relevante aktørers opmærksomhed på en række foranstaltninger, som kan træffes for at hjælpe søfartsuddannelsessystemet som helhed med at leve op til de store udfordringer, det står overfor.

Søfartsuddannelsessystemets første udfordring er at skabe søfarende af kvalitet, som kan arbejde på moderne skibe af høj kvalitet. For at sikre, at denne udfordring tages op på fællesskabsplan, er det først nødvendigt, at skolerne omhyggeligt analyserer og, om nødvendigt reviderer deres **undervisningsprogrammer**. Det er af afgørende betydning, at undervisningsprogrammerne opfylder skibsfartsindustriens generelle krav (kendskab til international lovgivning - navnlig bestemmelserne i STCW-konventionen og ISM-koden - og til moderne teknologi) og at de sikrer godt kendskab til engelsk. Det er lige så vigtigt, at de **eksisterende nationale søfartsskolesystemer bringes mere på linje med hinanden**, hvilket også kan tilskynde til gavnlig inspiration tværs over grænserne og medføre en generel forbedring i medlemsstaternes uddannelsessystemer. Man kan måske også overveje at koncentrere ressourcerne i et **mindre antal søfartsskoler** for at reducere omkostningerne (navnlig for at sikre, at der foreligger moderne udstyr, f.eks. komplicerede simulatorer) og samtidig hæve de europæiske søfartsskoler kvaliteten.

²⁸ Over denne syvårige periode faldt befarende sømænds gennemsnitlige månedslønninger med 53% for tyskere, 51% for belgiere, 43% for danskere, 49% for hollændere, 26% for portugisere og 14% for franskmænd.

Enhver analyse af foranstaltninger med henblik på at sikre kvalitetsuddannelse og søfarende af kvalitet må omfatte spørgsmålet om **uddannelse om bord**, som er ved at blive et afgørende problem i EU's søfartssektor. En periode med godkendt tjeneste om bord er et internationalt obligatorisk element i de søfarende uddannelsesprogrammer. Uddannelsespladser på EU-skibe er blevet færre i de senere år, hovedsagelig fordi rederne har forsøgt at nedskære omkostningerne forbundet med denne type uddannelse, både ved at tilbyde færre uddannelsespladser om bord på eksisterende skibe og ved at bestille nye skibe med færre pladser til praktikanter. Rederne må erkende deres direkte ansvar, når det drejer sig om at uddanne søfarende, og må være rede til at oppebære de administrative og finansielle omkostninger ved at tilbyde dem uddannelsespladser om bord. Kommissionen anbefaler på dette tidspunkt, at rederne også undersøger muligheden for at tilbyde praktikpladser til en række unge samtidig, så de unge ikke føler sig så isoleret under deres første erfaringer til søs. De offentlige myndigheder må i mellemtiden undersøge alle eventuelle løsninger for at lette den økonomiske byrde, som praktikpladser på skibe koster rederne. Fællesskabets retningslinjer om statsstøtte til søtransport byder her på nogle interessante muligheder, og Kommissionen vil omhyggeligt undersøge, om den kommende revision af retningslinjerne bør omfatte yderligere foranstaltninger forbundet med uddannelse om bord. Endelig bør medlemsstaterne overveje muligheden af en fælles indsats i de kompetente internationale organer for at sikre, at det bliver et internationalt krav, at skibe bygges med et passende antal praktikpladser.

Den anden udfordring er at give søfarende tilstrækkelig viden til at forøge deres mobilitetsmuligheder. Den indledende uddannelse må i denne forbindelse opfølges med **løbende videreuddannelse** så sømændene kan følge med, hvad angår specialisering af skibe og tilpasse sig nyt udstyr og lovlige krav om bord. Sådanne kurser øger mobiliteten for EU-søfarende, både mellem forskellige typer specialiserede skibe og mellem dæksbesætning og maskinbesætning. Den første mobilitet behandles specifikt i STCW-konventionen og findes normalt i EU's søfartsskoler, men der må gøres en større indsats for at etablere de kriterier, der må stilles til mobilitet med flere formål og den praktiske gennemførelse i søfartsskoler. Der bør også findes **omskolingskurser** med henblik på at fremme omskoling af almindelige besætningsmedlemmer til officerer, og at omskole officerer af lavere grad til officerer af højere grad. Alle de mange muligheder, fjernstudium bygger på, bør undersøges og gennemføres til videreuddannelseskurser og omskolingskurser.

Den tredje udfordring består i at foretage en tilpasning til de nye mønstre i erhvervet, dvs. at give de søfarende de nødvendige redskaber til at kunne gå ind i erhverv på landjorden efter et rimeligt antal år på søen. Det er med henblik på dette vigtigt, at den indledende søfartsuddannelse og ovennævnte videreuddannelseskurser også inkluderer de kommercielle aspekter af søfart (dvs. havret, økonomi og ledelse) for at kunne give EU-søfarende en bedre forståelse for de erhvervsmæssige krav og arbejdsmetoder i fremtidige beskæftigelser på landjorden. Det er i denne forbindelse gavnligt for søfartsskolerne og arbejdsmarkedets parter at arbejde sammen med henblik på at definere fælles mål og navnlig **karriereforløb** for søfarende. Dette er endnu vigtigere i betragtning af, at medlemsstaternes nationale søfartsmyndigheder har behov for mere personale til at udføre det voksende antal opgaver, som følge af nyligt vedtaget eller foreslået EF-lovgivning om sikkerhed til søs. Der er behov for et voksende antal inspektører til at udføre havnestatskontrolaktiviteter og opgaver forbundet med navigationskontrol. Det er derfor vigtigt, at søfarende får tilstrækkelig uddannelse til at kunne påtage sig disse jobs, som - sammen med andre beskæftigelser inden for søfartens private sektor - forekommer en naturlig fortsættelse af deres erfaring om bord.

Ud over disse tre vigtige udfordringer bør man overveje følgende foranstaltninger, som kan medvirke til at løse problemet forbundet med mangel på EU-søfarende. Samtidig kan de

medføre ændringer af det nuværende søfartsuddannelsessystem. Den første foranstaltning er at prøve - med fuld overholdelse af eksisterende international lov og EF-lov - **at sænke adgangskravene for de forskellige typer certifikater**, f.eks. for adgang til kurserne for ubegrænsede sønæringsbeviser. Ovennævnte tilpasning af de eksisterende nationale søfartsuddannelsessystemer skulle forbedre medlemsstaternes **gensidige anerkendelse af sønæringsbeviser** og en anden foranstaltning er at fjerne de resterende hindringer for beskæftigelse af EU-søfarende på alle EU-flagede skibe. Endelig bør der gøres en indsats for at **lette adgang til officersstillinger** i handelsflåden for personer, som allerede forud er kvalificerede, dvs. officerer på fiskerfartøjer og tidligere flådeofficerer. Man bør med henblik på dette definere og gennemføre ad hoc uddannelsesinitiativer.

3.3.2. Fællesskabsinitiativer

Økonomisk støtte fra Fællesskabet til søfartsuddannelsesaktiviteter er bestemt en attraktiv mulighed, men den bør ikke overvurderes. Fællesskabsmidler kan - og bør - anvendes til at støtte de søfartsuddannelsesplaner, medlemsstaterne og rederne udarbejder, men de kan ikke yde al den økonomiske støtte, der er nødvendig for at gennemføre en foranstaltning, som f.eks. at hindre, at antallet af EU-søfarende falder.

Kommissionen har tidligere sagt fra, når det drejer sig om muligheden for at oprette en specifik fællesskabsfond for søfartsuddannelse, og den mener stadig, at dette ikke er en realistisk mulighed. Den anbefaler dog kraftigt, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter undersøger og i højere grad udnytter de muligheder, der ligger i de eksisterende fællesskabsinstrumenter på området for økonomisk støtte til uddannelse, Den Europæiske Socialfond og Strukturfonden, og navnlig programmerne Socrates og Leonardo da Vinci. På samme måde bør medlemsstaterne undersøge og udnytte mulighederne på området for menneskelige ressourcer, f.eks. Equal, et nyt fællesskabsinitiativ, som skal fremme midler til at bekæmpe alle former for diskriminering og uligheder i forbindelse med arbejdsmarkedet ved hjælp af grænseoverskridende samarbejde.

Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter opfordres til at give søfartsuddannelse den nødvendige prioritet og det samme gælder søfartsinitiativer vedrørende menneskelige ressourcer, når de planlægger deres deltagelse i fællesskabsprogrammerne.

3.4. Støtte fra forskningsprogrammet

Selv om det er branchens eget ansvar at gå i gang med problemet forbundet med det faldende antal EU-søfarende, kan Kommissionen være behjælpelig ved at sponsorere en række forskningsprojekter. Særlige relevante forskningsområder, som kan indgå i det kommende sjette rammeprogram (aktiviteter til støtte af fællesskabspolitikker) omfatter:

- Identificere profiler for passende kandidater for at forbedre udvælgelse af søfartsstuderende og potentielt reducere det store frafald.
- Motiverende faktorer der tilskynder folk til at gå til søs, blive på søen eller at tage beskæftigelse på landjorden.
- Nuværende og potentielt fremtidigt jobindhold og karriereforløb, både på søen og på landjorden samt de seneste begreber inden for jobudformning.

- Eventuelle forbedringer af leve- og arbejdsforhold, inklusive de kommunikationsforbindelser mellem besætningsmedlemmer og deres familier og venner, som nu findes takket være moderne informationsteknologier.
- Eventuel tilpasning af de eksisterende nationale søfartsskoler og eventuel koncentrering af ressourcer i et mindre antal søfartsskoler.

4. KONKLUSIONER OG HENSTILLINGER

Kommissionen er allerede begyndt at behandle problemet i forbindelse med manglen på EU-søfarende. Den mener, denne indsats må fortsættes og forbedres ved hjælp af en fælles indsats af alle involverede aktører for at imødegå den eksisterende, betænkelige situation. Kommissionen henstiller derfor, at følgende prioriterede foranstaltninger tages op.

- Korrekt anvendelse af eksisterende fællesskabslov og international lov om leve- og arbejdsforhold om bord og kvaliteten af skibsoperationer er et grundlæggende redskab ikke blot til at forbedre sikkerhed til søs og at forebygge forurening, men også til at behandle det faldende antal søfarende. Medlemsstaterne opfordres til at sikre, at en sådan lovgivning anvendes korrekt; Kommissionen vil på sin side overvåge denne proces og sikre gennemsigtighed ved hjælp af Equasis. Kommissionen opfordrer også alle medlemsstater til at overveje, hvorledes de muligheder for at støtte beskæftigelsen af EU-søfarende, som foreligger i retningslinjerne om statsstøtte, bedst kan anvendes på nationalt plan.
- Fast passager- og færgefart i Den Europæiske Union er arbejdsintensiv og betjenes stort set af EU-flagede fartøjer med en besætning der stort set består af EU-statsborgere. EU-søfarende i denne sektor står over for voksende konkurrence fra billigere, ikke-EU arbejdskraft. Kommissionen foreslog i sin meddelelse af 1998 en løsning på dette problem. Drøftelserne om Kommissionens forslag fortsætter i de kompetente kredse, men arbejdsmarkedets parter kan måske finde andre løsninger på samme problem ved hjælp af frivillige aftaler.
- Kommissionen henstiller, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter organiserer koordinerede oplysningskampagner på nationalt og europæisk plan for at gen lancere søfartserhvervets image og give de unge faktiske oplysninger om mulighederne og følgerne af en karriere inden for søfart. Dette kan eventuelt medvirke til at nedskære det antal studerende, som opgiver studierne før afslutning. Oplysningskampagner kan også udgøre en god mulighed til at fremme og lette kvinders adgang til søfartserhverv, særlig de erhverv, de finder mest attraktive.
- Nogle få, enkle ordninger, som støttes af moderne teknologier, kan forbedre leve- og arbejdsforholdene om bord betydeligt. Kommissionen henstiller, at rederne undersøger disse muligheder, samt muligheden for at arrangere mere praktiske rotationsordninger for søfarende mellem søen og landjorden. Kommissionen opfordrer også arbejdsmarkedets parter til at gøre en hensigtsmæssig indsats med henblik på at øge søfartserhvervenes sociale prestige og jobtilfredshed. Den mest presserende foranstaltning er, at rederne hæver EU-officerers lønninger.
- Det er af afgørende vigtighed for EU-søfarendes overlevelse, for den europæiske søfartsindustris konkurrenceevne og for bedre sikkerhed og miljøbeskyttelse, at man

bevarer en søfartsuddannelse af høj kvalitet i EU. De offentlige myndigheder, rederne og søfartsskolerne må arbejde sammen for at sikre, at medlemsstaternes søfartsuddannelsessystemer opfylder alle kravene i regelrammen, de krav, der stilles af moderne teknologi, af den globale søfartsindustri, inklusive godt kendskab til engelsk. Kommissionen henstiller også, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter gennemfører hasteforanstaltninger for at sikre et tilstrækkeligt antal praktikpladser for praktikanter, der ønsker at uddannes om bord, at stille løbende videreuddannelses- og/eller omskolingskurser til rådighed og at øge EU-søfarendes mobilitet.

- Der findes fællesskabsinstrumenter til økonomisk støtte af søfartsuddannelse og fællesskabsinitiativer vedrørende menneskelige ressourcer. Kommissionen henstiller, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter undersøger og benytter sig af de muligheder, disse instrumenter byder på. Medlemsstaterne opfordres navnlig til at prioritere søfartsuddannelse og søfartsinitiativer vedrørende menneskelige ressourcer tilstrækkeligt, når de planlægger deltagelse i fællesskabsprogrammer.
- Kommissionen kan eventuelt støtte branchens indsats for at vende tendensen i den nuværende mangel på EU-søfarende ved at sponsorere en række ad hoc forskningsprojekter ved hjælp af det kommende sjette rammeprogram.

BILAG I

Vedtaget fællesskabsret på det sociale område gældende for skibe

Generelt på det sociale område	Rådets direktiv 75/34/EØF af 17. december 1974 om retten for statsborgere i en medlemsstat til at blive boende på en anden medlemsstats område efter dér at have udøvet selvstændig erhvervsvirksomhed (EFT L 014 af 20/01/1975, s. 10)
	Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 039 af 14/02/1976, s. 40)
	Rådets direktiv 86/613/EØF af 11. december 1986 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder i landbrugserhverv, samt om beskyttelse af kvinder i selvstændige erhverv i forbindelse med graviditet og barsel (EFT L 359 af 19/12/1986, s. 56)
	Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (EFT L 014 af 20/01/1998, s. 6)
Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	Rådets direktiv 76/579/Euratom af 1. juni 1976 om fastsættelse af reviderede grundlæggende normer til beskyttelse af befolkningens og arbejdstagernes sundhed mod de farer, der er forbundet med ioniserende stråling (EFT L 187 af 12/07/1976, s. 1)
	Rådets direktiv 78/610/EØF af 29. juni 1978 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om sundhedsbeskyttelse af arbejdstagere, der er udsat for påvirkning fra vinylchloridmonomer (EFT L 197 af 22/07/1978, s. 12)
	Rådets direktiv 80/836/Euratom af 15. juli 1980 om ændring af direktiverne om fastsættelse af de grundlæggende normer for beskyttelse af befolkningens og arbejdstagernes sundhed mod de farer, der er forbundet med ioniserende stråling (EFT L 246 af 17/09/1980, s. 1)
	Rådets direktiv 82/501/EØF af 24. juni 1982 om risikoen for større uheld i forbindelse med en række industrielle aktiviteter (EFT L 230 af 05/08/1982, s. 1)

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29/06/1989, s. 1)
	Rådets direktiv 89/655/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet (andet særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, direktiv 89/391/EØF) (EFT L 393 af 30/12/1989, s. 13)
	Rådets direktiv 89/656/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af personlige værnemidler under arbejdet (tredje særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 393 af 30/12/1989, s. 18)
	Rådets direktiv 90/269/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med manuel håndtering af byrder, som kan medføre risiko for især ryg- og lændeskader hos arbejdstagerne (fjerde særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 156 af 21/06/1990, s. 9)
	Rådets direktiv 90/394/EØF af 28. juni 1990 om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer (sjette særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 196 af 26/07/1990, s. 1)
	Rådets direktiv 90/679/EØF af 26. november 1990 om beskyttelse af arbejdstagerne mod farerne ved at være udsat for biologiske agenser under arbejdet (syvende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 374 af 31/12/1990, s. 1)
	Rådets direktiv 90/641/Euratom af 4. december 1990 om strålebeskyttelse af eksterne arbejdstagere, der udsættes for risici for ioniserende stråling under deres arbejde i et kontrolleret område (EFT L 349 af 13/12/1990, s. 21)
	Rådets direktiv 92/29/EØF af 31. marts 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed med henblik på at forbedre den lægelige bistand om bord på skibe (EFT L 113 af 30/04/1992, s. 19)
	Rådets direktiv nr. 92/57/EØF af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser (ottende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 245 af 26/08/1992, s. 6)
	Rådets direktiv 92/58/EØF af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for signalgivning i forbindelse med sikkerhed og sundhed under arbejdet (niende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 245 af 26/08/1992, s. 23)

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen	Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 af 28/11/1992, s. 1)
	Rådets direktiv 93/103/EF af 23. november 1993 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed under arbejdet om bord på fiskerfartøjer (trettende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 307 af 13/12/1993, s. 1)
	Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen
	Rådets direktiv 96/29/Euratom af 13. maj 1996 om fastsættelse af grundlæggende sikkerhedsnormer til beskyttelse af befolkningens og arbejdstagernes sundhed mod de farer, som er forbundet med ioniserende stråling (EFT L 159 af 29/06/1996, s. 1)
	Rådets Direktiv 96/82/EF af 9. december 1996 om kontrol med risikoen for større uheld med farlige stoffer (EFT L 010 af 14/01/1997, s. 13)
	Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser
	Rådets direktiv 98/24/EF af 7. april 1998 om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet mod risici i forbindelse med kemiske agenser (fjortende særdirektiv i henhold til direktiv 89/391/EØF, artikel 16, stk. 1) (EFT L 131 af 05/05/1998, s. 11)
Arbejdsforhold	Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 045 af 19/02/1975, s. 19)
	Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold (EFT L 206 af 29/07/1991, s. 19)
	Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288, 18/10/1991, s. 32)

Arbejdsforhold	(EFT L 216 af 20/08/1994, s. 12)
	Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EFT L 254 af 30/09/1994, s. 64)
	Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT L 018 af 21/01/1997, s. 1)
	Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145 af 19/06/1996, s. 4)
	Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS - Bilag : Rammeaftale om deltidsarbejde (EFT L 014 af 20/01/1998, s. 9)
	Rådets direktiv 99/63/EF af 21. juni 1999 om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Bilag: Europæisk aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende (EFT L 167 af 02/07/1999, s. 33)
Principper vedrørende social sikkerhed	Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT L 006 af 10/01/1979, s. 24)
	Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT L 225 af 12/08/1986, s. 40)
	Rådets direktiv 89/105/EØF af 21. december 1988 om gennemsigtighed i prisbestemmelserne for lægemidler til mennesker og disse lægemidlers inddragelse under de nationale sygesikringsordninger (EFT L 040 af 11/02/1989, s. 8)

Gældende for vandrende arbejds- tagere	Rådets direktiv 64/221/EØF af 25. februar 1964 om samordning af de særlige foranstaltninger, som gælder for udlændinge med hensyn til rejse og ophold, og som er begrundet i hensynet til den offentlige orden, sikkerhed og sundhed (EFT 056 af 04/04/1964, s. 850)
	Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 209 af 25/07/1998, s. 46)
	Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet (EFT L 149 af 05/07/1971, s. 2)

BILAG II

ILO-konventioner og henstillinger vedrørende søfart

Generelt	
Henstilling 9	Nationale koder for søfarende, 1920
Henstilling 107	Søfarendes forhyring (udenlandske fartøjer), 1958
Henstilling 108	Forhold på det sociale område og sikkerhed (søfarende), 1958
Henstilling 139	Beskæftigelse af søfarende (tekniske udviklinger), 1970
Konvention 145	Kontinuitet i beskæftigelsen af søfarende, 1976
Henstilling 154	Kontinuitet i beskæftigelsen (søfarende), 1976
Konvention 147	Minimumsnormer i handelsskibe, 1976
Protokol (*)	Protokol af 1996 til konventionen om minimumsnormer i handelsskibe
Henstilling 155	Handelsskibe (forbedring af normer), 1976
Uddannelse og ansættelse	
Konvention 9	Søfolks forhyring, 1920
Konvention 179	Formidling og forhyring af søfarende, 1996
Henstilling 186	Formidling og forhyring af søfarende, 1996
Konvention 22	Søfolks forhyringskontrakt, 1926
Konvention 108	Søfolks nationale identitetspapirer, 1958
Henstilling 137	Faglig uddannelse (søfarende), 1970
Betingelser for ansættelse	
Konvention 7	Lavalder for børns arbejde til søs, 1920
Konvention 58	Lavalder for børns arbejde til søs (revideret), 1936
Konvention 16	Lægetilsyn med børn og unge mennesker, (søfart), 1921
Konvention 73	Lægeundersøgelse af søfarende, 1946
Sønæringsbeviser	
Konvention 53	Minimumskrav i henseende til faglig duelighed hos skibsofficerer i handelsskibe, 1936
Konvention 69	Udstedelse af duelighedsbeviser for skibskokke, 1946
Konvention 74	Udstedelse af duelighedsbeviser for matroser, 1946
Almindelige beskæftigelsesbetingelser	
Konvention 180 (*)	Arbejdstid om bord og skibes bemanning, 1996
Henstilling 187	Søfarendes hyre, arbejdstid og skibes bemanning, 1996
Konvention 91	Ferie med hyre for søfarende (Revideret), 1949
Konvention 146	Årlig ferie med løn for søfarende, 1976
Konvention 23	Søfolks hjemsendelse, 1926
Henstilling 27	Hjemsendelse (Skibsførere og aspiranter), 1926
Konvention 166	Hjemsendelse af søfolk (Revideret), 1987
Henstilling 174	Hjemsendelse af søfolk, 1987
Henstilling 153	Beskyttelse af unge søfarende, 1976

Sikkerhed, sundhed og velfærd	
Konvention 68	Kost og forplejning for besætningerne, 1946
Henstilling 78	Køjetøj, køkkengrej og diverse bestemmelser (Skibes bemanning), 1946
Konvention 92	Skibmandskabets opholdsrum om bord (Revideret), 1949
Konvention 133	Skibmandskabets opholdsrum om bord (supplerende bestemmelser), 1970
Henstilling 140	Skibsmanskabets opholdsrum (klimaanlæg), 1970
Henstilling 141	Skibsmanskabets opholdsrum (støjkontrol), 1970
Konvention 134	Forebyggelse af arbejdsulykker (søfarende), 1970
Henstilling 142	Forebyggelse af arbejdsulykker (søfarende), 1970
Henstilling 48	Søfarendes velfærd i havn, 1936
Henstilling 138	Søfarendes velfærd, 1970
Konvention 163	Søfarendes velfærd, 1987
Henstilling 173	Søfarendes velfærd, 1987
Konvention 164	Sundhedspleje og lægebehandling for søfarende, 1987
Henstilling 105	Skibsapoteker, 1958
Henstilling 106	Lægehjælp til søs, 1958
Arbejdstilsyn	
Konvention 178	Arbejdstilsyn (søfarende), 1996
Henstilling 185	Arbejdstilsyn (søfarende), 1996
Social sikring	
Konvention 8	Erstatning for arbejdsløshed i tilfælde af skibbrud, 1920
Henstilling 10	Arbejdsløshedsforsikring (søfarende), 1920
Konvention 55	Rederens ansvar (syge og tilskadedkomne søfarende), 1936
Konvention 56	Søfolks sygeforsikring, 1936
Konvention 165	Social sikring af søfarende (revideret), 1987
Konvention 71	Søfarendes pension, 1946
ILO-normer, der gælder for alle arbejdstagere, inklusive søfarende	
Konvention 87	Foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, 1948
Konvention 98	Retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, 1949
Konvention 130	Læge- og hospitalsbehandling og dagpenge under sygdom, 1969
Konvention 138	Mindstealder, 1973

(*) Konvention eller protokol ikke trådt i kraft