



**RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE**

**Brussel, 19 april 2001 (20.04)
(OR. fr)**

8014/01

LIMITE

**MAR 28
SOC 156**

INGEKOMEN DOCUMENT

van:	de heer Bernhard ZEPTER, adjunct-secretaris-generaal van de Europese Commissie
ingekomen:	6 april 2001
aan:	de heer Javier SOLANA, secretaris-generaal/hoge vertegenwoordiger
Betreft:	Mededeling van de Commissie aan de Raad en het Europees Parlement inzake de opleiding en rekrutering van zeevarenden

Hierbij gaat voor de delegaties Commissiedocument - COM(2001) 188 def.

Bijlage: COM(2001) 188 def.



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 6.4.2001
COM(2001)188 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES
PARLEMENT**

inzake de opleiding en rekrutering van zeevarenden

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES PARLEMENT

inzake de opleiding en rekrutering van zeevarenden

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. De afname van het aantal EU-zeevarenden	5
1.1. Gegevens	5
1.2. Oorzaken	7
1.2.1. De financiële overwegingen van reders in de EU	7
1.2.2. De sociale aspecten van het werk als zeevarende	8
1.3. Implicaties	8
2. Tenuitvoerlegging van het communautaire en internationale acquis.....	9
3. Voorstellen voor maatregelen	12
3.1. Bevordering van de werkgelegenheid.....	13
3.1.1. Het voorstel betreffende de bemanning van schepen en andere initiatieven van de sociale partners op het gebied van werkgelegenheid	13
3.1.2. Bewustmakingscampagnes en aanverwante maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid	14
3.2. Leef- en arbeidsomstandigheden	15
3.3. Aandacht voor onderwijs en opleiding op maritiem gebied	16
3.3.1. Onderwijs en opleiding op maritiem gebied	16
3.3.2. Communautaire initiatieven	18
3.4. Steun van het onderzoeksprogramma	19
4. Conclusies en aanbevelingen	19

Inleiding

De laatste twintig jaar valt er een scherpe daling te constateren in het aanbod van goed opgeleide zeevarenden, met name officieren. Een recente studie¹ op dit gebied laat zien dat er momenteel wereldwijd een tekort is aan officieren dat overeenkomt met 4 % van het totale aantal (ofwel 16 000 officieren), en voorspelt een tekort van 12 % (46 000 officieren) in het jaar 2010. De Europese Unie heeft met hetzelfde probleem te kampen, maar in nog ernstiger mate, met een geraamd tekort van circa 13 000 officieren in 2001, dat zal oplopen tot rond 36 000 in 2006².

Sinds het begin van de jaren tachtig van de vorige eeuw is de totale EU-vloot kleiner geworden en is het aantal EU-zeevarenden afgenomen³. Het totale aantal EU-onderdanen dat werkzaam is op onder EU-vlag varende schepen bedraagt nu circa 120 000, een daling van 40 % vergeleken met 1985; daarentegen is het aantal onderdanen van derde landen dat op EU-schepen vaart, sinds 1983 gestegen van rond 29 000 tot ongeveer 34 500⁴. De geregelde personenvervoers- en veerdiensten in de EU vormen hierop een uitzondering: deze markt wordt nog steeds voornamelijk bediend door EU-schepen die in hoofdzaak worden bemand met EU-onderdanen, en biedt werk aan bijna 50 % van het zeevarend personeel in de EU-lidstaten (20 % in diensten binnen de EU en 30 % in cabotage). Circa 30 300 zeevarenden zijn werkzaam in de intra-communautaire scheepvaart, waarbij slechts 651 arbeidsplaatsen door onderdanen van derde landen worden bezet.

Herhaalde malen reeds hebben de scheepvaartindustrie, de lidstaten en de Commissie het probleem van het afnemende aantal EU-zeevarenden en het tekort aan goed gekwalificeerd personeel aan de orde gesteld en allen zijn het eens over de noodzaak maatregelen te nemen om het probleem aan te pakken. In 1996 presenteerde de Commissie een analyse in haar Mededeling "Op weg naar een nieuwe maritieme strategie"⁵. Hierin wees de Commissie op de noodzaak om meer nadruk te leggen op het bevorderen van de werkgelegenheid van EU-zeevarenden in verband met het concurrentievermogen van EU-registers en de veilige exploitatie van schepen. In zijn resolutie van 24 maart 1997 betreffende een nieuwe strategie ter verbetering van het concurrentievermogen van de communautaire scheepvaart⁶ onderschreef de Raad van Ministers van de Europese Unie de mededeling van de Commissie en erkende *onder meer* dat positieve maatregelen nodig zijn ter bevordering van de werkgelegenheid van EU-zeevarenden. In het bijzonder stemde de Raad ermee in actie te ondernemen om de Europese scheepvaart te helpen bij het continue streven naar hoge kwaliteit en het verbeteren van de concurrentiepositie. Om dit te bewerkstelligen, is het *onder meer* nodig te zorgen voor continue opleiding met hoog kwaliteitsniveau voor EU-zeevarenden in alle rangen en ook voor op het land gestationeerd personeel door optimaal gebruik te maken van de middelen van de lidstaten en de communautaire instrumenten.

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 (hierna "BIMCO/ISF 2000 Manpower Update" te noemen).

² Bron: Gezamenlijke studie van de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST) en van de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA): "Improving the Employment Opportunities for EU Seafarers: An Investigation to Identify Seafarers Training and Education Priorities" (1998) (hierna "FST/ECSA-studie" te noemen).

³ In dit document wordt met "EU-zeevarende" een onderdaan van een EU-lidstaat die werkzaam is als zeevarende bedoeld.

⁴ Gebaseerd op de FST/ECSA-studie (zie voetnoot 2).

⁵ COM(96) 81 def. "Op weg naar een nieuwe maritieme strategie" van 13.3.1996.

⁶ PB C 109 van 8.4.1997, blz. 1.

In december 1996 organiseerden de Europese Commissie en het Iers voorzitterschap van de Raad van Ministers van de Europese Unie een internationale conferentie in Dublin onder de titel: “Is the European Union Seafarer an endangered species?”. Het doel van de conferentie was een bijdrage te leveren aan de discussie over de mededeling van de Commissie “Op weg naar een nieuwe maritieme strategie”. Dit geschiedde door het analyseren van de werkgelegenheidssituatie voor EU-zeevarenden, het bestuderen van de oorzaken en economische consequenties van het verdwijnen van arbeidsplaatsen en het zoeken naar oplossingen voor dit probleem. Tijdens de conferentie werd algemeen erkend dat de Europese zeevarenden van vitaal belang zijn voor het goed functioneren van de maritieme industrie van Europa en werd de nadruk gelegd op de noodzaak actie te ondernemen om te komen tot oprichting van een pool van hoog gekwalificeerde zeevarenden in alle rangen. De conferentie resulteerde in voorstellen voor een aantal praktische maatregelen en aanbevelingen aan de scheepvaartindustrie en regeringen om deze maatregelen in hun beleidsoverwegingen op te nemen. Tevens is een aantal aanbevelingen over hetzelfde onderwerp goedgekeurd op de plenaire zitting van het Forum voor de maritieme sector (MIF), die in juni 2000 in Helsinki werd gehouden.

De algemene belangstelling voor de sterke afname van het aantal EU-zeevarenden komt ook tot uiting in het aantal studies en onderzoeksprojecten dat op dit gebied is uitgevoerd, zoals de “Study on the maritime professions in the European Union” uit 1996 (gefinancierd door Commissie), de in 1998 uitgevoerde FST/ECSA-studie⁷ en het METHAR-onderzoeksproject⁸ (gefinancierd door de Europese Commissie krachtens het OTO-programma betreffende vervoer van het vierde kaderprogramma). In al deze studies en onderzoeken zijn mogelijke maatregelen voorgesteld om de huidige snelle teruggang van het aantal EU-zeevarenden een halt toe te roepen. Maar er zijn slechts enkele op zichzelf staande maatregelen genomen door nationale associaties van reders en door sommige lidstaten.

Met de onderhavige mededeling beoogt de Europese Commissie de meest recente gegevens te verschaffen over de afname van het aantal EU-zeevarenden en een analyse te geven van de oorzaken daarvan, de mogelijke gevolgen voor de scheepvaartgemeenschap in de EU en de maatregelen die nodig zijn om het tij te keren. De Commissie is zich ervan bewust dat elke maatregel die betrekking heeft op de menselijke factor, van invloed is op de concurrentiepositie van reders; ze is evenwel van mening dat beoordeling van alternatieve oplossingen niet langer kan wachten gezien de wens verbetering te brengen in de huidige zorgwekkende situatie.

Werkgelegenheid en opleiding zijn twee zaken waarvoor de lidstaten zelf primair verantwoordelijk zijn. De Commissie is niet voornemens om de lidstaten op dit gebied te vervangen. Maar de Commissie wil met spoed een vruchtbare discussie over deze kwestie op gang brengen, waarbij alle belanghebbenden zijn betrokken, en tevens wil zij de daadwerkelijke tenuitvoerlegging van de mogelijke herstelmaatregelen vergemakkelijken en nauwlettend controleren. Tenuitvoerlegging van deze maatregelen zal zowel op communautair als op nationaal niveau moeten plaatsvinden. Aangezien de omvang van het probleem binnen de EU varieert, zullen de lidstaten de voorgestelde initiatieven moeten afstemmen op hun eigen behoeften en omstandigheden.

⁷ Zie voetnoot 2.

⁸ METHAR: Harmonisation of European Maritime Education and Training Schemes.

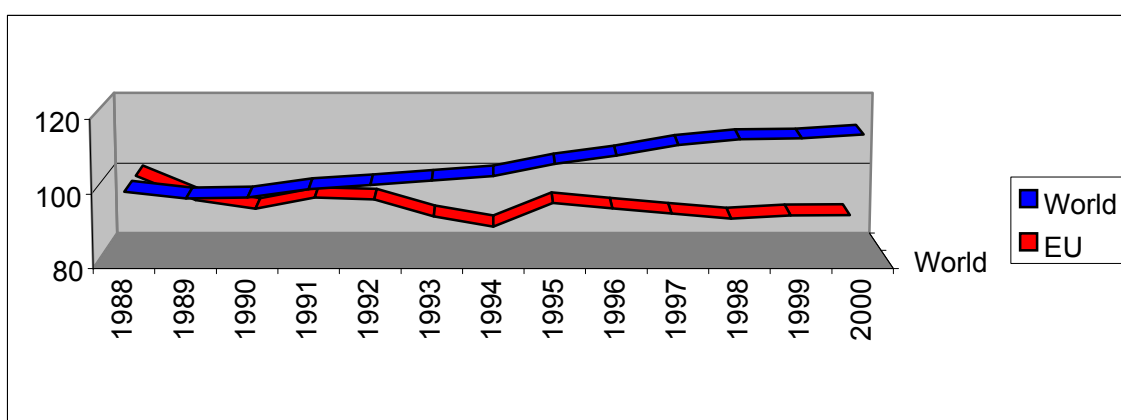
De afname van het aantal EU-zeevarenden

1.1. Gegevens

De wereldvloot heeft de laatste jaren een groei te zien gegeven en op 1 januari 2000 bedroeg de totaaltonnage meer dan 506 miljoen brutoton⁹. Ondertussen heeft een lichte toename van de tonnage van de EU-vloot tussen 1998 en 1999 niet kunnen verhinderen dat het EU-percentage van de wereldvloot de laatste jaren is afgenomen tot het huidige niveau van ongeveer 13 %. Niettemin blijft het aantal schepen waarvan de controle in de EU berust aanzienlijk: het wordt geschat op rond 33 % van de wereldvloot.

Ontwikkeling van de koopvaardijvloot in de wereld en de EU – aantal schepen van meer dan 300 brutoton

Index 1988 = 100



Een recente studie¹⁰ schatte het wereldwijde aanbod van zeevarenden in 2000 op 404 000 officieren en 823 000 bemanningsleden, vergeleken met een wereldwijde vraag van 420 000 officieren en 599 000 bemanningsleden. Dit lijkt te wijzen op een geringe daling van het aantal officieren dat nodig is om de wereldvloot te bemannen (16 000, dat wil zeggen 4 % van het totale aantal). De studie beklemtoonde dat dit tekort van 16 000 officieren in de praktijk groter is als de obstakels in aanmerking worden genomen die verhinderen dat de overschotten in sommige nationaliteiten van zeevarenden de tekorten in andere landen goedmaken. Deze obstakels zijn verschillen in taal en cultuur, gebrek aan internationale ervaring en nationaliteitsrestricties die voor vele vlaggen gelden.

De tabel hieronder geeft een overzicht van bovenvermelde gegevens en geeft bovendien een indicatie van het verwachte wereldwijde aanbod en de vraag naar zeevarenden in het jaar 2010.

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

¹⁰ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (zie voetnoot 1).

Verhouding tussen wereldwijde vraag naar en aanbod van zeevarenden¹¹

	2000	%	2010	%
Officieren	- 16 000	- 4	- 46 000	- 12
Bemannings- leden	+ 224 000	+ 27	+ 255 000	+ 30

De teruggang van het aantal EU-zeevarenden is sterker dan die van het aantal schepen van de EU-vloot. Er zijn nu ongeveer 120 000 EU-zeevarenden, wat een daling betekent van ongeveer 40 % sinds het begin van de jaren tachtig van de vorige eeuw. De volgende tabel laat duidelijk zien hoe het aantal EU-zeevarenden op in de EU geregistreerde schepen de laatste vijftien jaar is afgenomen, terwijl het aantal zeevarenden uit derde landen is toegenomen.

Aantal EU- zeevarenden en zeevarenden uit derde landen werkzaam op in de EU geregistreerde schepen¹²

Jaar	Officieren		Bemanningsleden		Totaal	
	EU	Derde landen	EU	Derde landen	EU	Derde landen
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 (*)

(*) Voor het Verenigd Koninkrijk en Griekenland hebben de cijfers betrekking op 1996.

Geschat wordt dat het tekort aan officieren in de EU in 2001 ongeveer 13 000 zal bedragen en in 2006 zal zijn opgelopen tot circa 36 000¹³. Deze dramatische situatie wordt nog verergerd door het leeftijdselement: de gemiddelde leeftijd van officieren in de OESO¹⁴-landen is veel hoger dan die van hun collega's in het Verre Oosten, Oost-Europa en India. Daar zijn twee hoofdredenen voor aan te wijzen: allereerst neemt het aantal dienstjaren op zee in de OESO-landen af en de meeste zeevarenden zoeken al ver voor hun veertigste een loopbaan op de wal; op de tweede plaats heeft de financiële druk veel scheepvaartmaatschappijen genoodzaakt jonge officieren uit derde landen aan te trekken, omdat zij minder duur zijn dan hun collega's in de OESO-landen. Momenteel zijn de meeste OESO-officieren in de hogere rangen te vinden (60 % van de EU-officieren is ouder dan 40 jaar), terwijl de meeste

¹¹ BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (zie voetnoot 1).

¹² Bronnen: Study on the maritime professions in the European Union (Tecnecon, 1996) en jaarverslag ECSA (1998-1999).

¹³ Bron: FST/ECSA-studie (zie voetnoot 2).

¹⁴ OESO = Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

officieren uit de ontwikkelingslanden een lagere rang bekleden. Naar verwachting zullen de oudere OESO-officieren na hun pensionering de komende jaren worden vervangen door onderdanen van minder ontwikkelde landen.

De boodschap is duidelijk: het huidige tekort aan officieren zal nog groter worden, tenzij onmiddellijk actie wordt ondernomen. Wat het gunstige aanzienlijke overschot aan bemanningsleden betreft, dit dient nauwkeurig te worden geanalyseerd, aangezien het twijfelachtig is of al deze mensen zijn gekwalificeerd voor de internationale scheepvaart. Ook dient men te beseffen dat bemanningsleden, met de juiste opleiding, officieren kunnen worden. Daarom is het van belang ervoor te zorgen dat de huidige beschikbaarheid van EU-bemanningsleden op peil blijft. De lidstaten en sociale partners dienen dit in gedachten te houden bij het plannen van acties om de afname van het aantal EU-zeevarenden een halt toe te roepen.

1.2. Oorzaken

Het in deze mededeling aan de orde gestelde algemene probleem heeft twee aspecten: de vraag naar EU-zeevarenden neemt af en dat geldt ook voor het aanbod van goed opgeleide zeevarenden. De voornaamste oorzaken hiervan zijn de financiële overwegingen van reders in de EU en sociale aspecten die jonge mensen ervan weerhouden een loopbaan op zee te ambiëren.

1.2.1. De financiële overwegingen van reders in de EU

Zoals gezegd, is de EU-vloot de laatste jaren kleiner geworden, terwijl de wereldvloot is gegroeid. Dit is begrijpelijk aangezien de vrachtprijzen in de EU na de wereldwijde recessie in de jaren negentig stagneerden, terwijl de vrachtprijzen zich wereldwijd zeer snel herstelden. In reactie op de financiële druk die het gevolg was van het overaanbod aan scheepstonnage op de wereldmarkt en de toenemende concurrentie van schepen uit de derde wereld, besloot een aantal reders in de EU hun kosten te verminderen door hun schepen onder vreemde vlag of onder “tweede” nationale registers te registreren.

Daarbij maakten deze EU-reders van de gelegenheid gebruik om zeevarenden uit de EU te vervangen door arbeidskrachten uit derde landen om zo *onder meer* hun loonkosten te verlagen. Het grote verschil in de lonen van EU-zeevarenden en die uit derde landen is ongetwijfeld een belangrijke factor in het werkgelegenheidsbeleid van reders. Volgens berekeningen is het hoogste loon in de EU voor vakbekwame zeelieden ongeveer vijftien maal zo hoog als het laagste loon buiten de EU (dit is inclusief sociale lasten); voor de hoogste officieren is het loon 5,6 maal zo hoog¹⁵. Deze loonverschillen zijn zelfs nog signifikanter als rekening wordt gehouden met het feit dat de loonkosten 40 % van de dagelijkse bedrijfskosten van een schip uitmaken en de grootste afzonderlijke variabele kostenpost van de exploitatie van een schip vertegenwoordigen.

Er dient evenwel onderscheid te worden gemaakt tussen bemanningsleden en officieren. Ondanks het loonverschil lijken reders meer geneigd om EU-officier in dienst te nemen. Daar is een aantal redenen voor, variërend van veiligheidsoverwegingen, het type schip en technische normen aan boord (de duurdere officieren zijn vaak beter opgeleid) tot overeenkomsten in cultuur.

¹⁵ Bron: FST/ECSA-studie (zie voetnoot 2).

1.2.2. De sociale aspecten van het werk als zeevarende

Ondanks het tekort aan goed gekwalificeerde zeevarenden kiezen steeds minder jonge Europeanen voor een loopbaan op zee, die ze als sociaal en financieel onaantrekkelijk zien vergeleken met een baan op de wal. Ook het hoge aantal werklozen onder jongeren lijkt niet te leiden tot een ombuiging van deze trend.

Jonge mensen zijn steeds minder bereid om lange tijd op zee door te brengen, ver weg van hun verwanten, kinderen en vrienden. Zelfs de aantrekkelijke kanten van het vak, zoals de mogelijkheid veel van de wereld te zien en exotische plaatsen te bezoeken, schijnen te zijn verdwenen ten gevolge van moderne navigatiepraktijken, waardoor schepen slechts korte tijd in een haven verblijven of de haven zelfs niet meer aandoen voor hun commerciële activiteiten. Bovendien hebben moderne schepen slechts een kleine bemanning, meestal bestaande uit personen van verschillende nationaliteiten die verschillende talen spreken, wat tot sociale isolatie kan leiden.

Een belangrijke indicatie van het feit dat jongeren het vak van zeevarende niet als een interessante beroepsuitoefening zien, is het hoge percentage studenten dat de maritieme opleiding niet afmaakt: gemiddeld ligt dit percentage in de EU tussen 22 % en 32 %, maar in sommige lidstaten bedraagt het zelfs 60 % of 70 %¹⁶.

De Commissie is van mening dat het van groot belang is actie te ondernemen om in deze situatie verandering te brengen. Van alle mogelijke oplossingen die hieronder worden beschreven, is de meest dringend noodzakelijke het opbouwen van een nieuw imago voor het beroep van zeevarende in het bijzonder en voor de maritieme sector in het algemeen. Overheidsinstanties en sociale partners dienen hun krachten te bundelen om een loopbaan in de scheepvaart en het leven op zee aantrekkelijk te maken voor jonge Europeanen.

1.3. Implicaties

Het huidige tekort aan EU-zeevarenden zou wel eens ingrijpende gevolgen kunnen hebben. Goed opgeleide zeevarenden vormen een garantie voor veilige navigatie, efficiënte exploitatie, goed onderhoud van schepen, vermindering van het aantal ongelukken en minder vervuiling van de zee (80 % van alle ongelukken is het gevolg van menselijke fouten). Personeel afkomstig uit voor de arbeidsvoorziening belangrijke landen buiten de Gemeenschap is – over het algemeen – minder goed opgeleid dan personeel uit de EU (zo zijn er zeevarenden met diploma's uit derde landen die niet voldoen aan de eisen van het IMO-verdrag betreffende de normen voor zeevarenden inzake opleiding, diplomering en wachtdienst (STCW-verdrag) en niet door de lidstaten worden erkend). Aangezien de scheepvaart een voor de EU van vitaal belang zijnde economische activiteit is (90 % van de buitenlandse handel van de Unie en meer dan 35 % van de intra-communautaire handel is afhankelijk van vervoer over zee), kan de Unie het zich niet veroorloven deze schat aan ervaring kwijt te raken, als zij wil voorkomen dat de veiligheid en het milieu in gevaar komen en het concurrentievermogen van de scheepvaartsector en de daarmee samenhangende maritieme industrie op het spel wordt gezet. Benadrukt dient te worden dat deze overwegingen zowel officieren als bemanning gelden, omdat de veilige en efficiënte exploitatie van schepen afhangt van de technische vaardigheden en het teamwerk van alle bemanningsleden tezamen ongeacht hun rang.

¹⁶ Bron: FST/ECSA-studie (zie voetnoot 2).

In dit verband verdient het transport van olie speciale aandacht. De Gemeenschap importeert 80 % van alle benodigde olie en de aanvoer geschiedt bijna geheel over zee. Daarom is het van belang de onafhankelijkheid en veiligheid van olietransport naar de EU te waarborgen. Deze strategische overweging houdt in dat de competente autoriteiten binnen de Gemeenschap bij het formuleren van het maritieme beleid in het algemeen en het beleid inzake scheepvaartpersoneel in het bijzonder zorgvuldig rekening dienen te houden met de noodzaak om de knowhow op scheepvaartgebied in de EU op peil te houden en de olietankervloot in de EU aan strikte regels te binden.

Het tekort aan EU-zeevarenden kan ook negatieve gevolgen hebben voor een breed scala van aanverwante industrieën. Tal van werkgevers aan de wal zien ervaring als zeevarende als een voordeel of absolute vereiste bij het werven van personeel. Havens, scheepvaartmaatschappijen, inspectie-instanties (classificatiebureaus, havenstaatcontroleautoriteiten, vlaggenbeheersinstanties), verzekeringsmaatschappijen, scheepsbouwers en -reparatiebedrijven, fabrikanten van scheepsuitrustingen, enzovoort, geven er de voorkeur aan of zijn verplicht voormalige zeevarenden te rekruteren. Om een aantal redenen, variërend van overeenkomsten in cultuur en taal tot kennis van plaatselijke/nationale gewoonten en voorschriften, worden banen bij deze bedrijven niet gemakkelijk door voormalige zeevarenden uit derde landen bezet. Daarom is duidelijk dat het verwachte tekort aan EU-zeevarenden op langere termijn zal leiden tot een tekort aan personeel voor aan de scheepvaart gerelateerde activiteiten in de EU. De knowhow en ervaring opgedaan door EU-zeevarenden in hun tijd op zee dient behouden te blijven als de EU het verlies voor de scheepvaartindustrie als geheel wil voorkomen.

Tot slot: als de huidige daling van het aantal EU-zeevarenden doorzet, zou de Gemeenschap een belangrijk historisch en professioneel erfgoed kunnen verliezen. Zeevaartscholen moeten wellicht hun deuren sluiten en de maritieme knowhow in de Gemeenschap als geheel zou kunnen verdwijnen, met grote gevolgen voor de veiligheid van de navigatie, de continuïteit van het personeelsaanbod en het concurrentievermogen van de gehele scheepvaartindustrie.

2. TENUITVOERLEGGING VAN HET COMMUNAUTAIRE EN INTERNATIONALE ACQUIS

Op **communautair niveau** is reeds velerlei wetgeving voorhanden met betrekking tot personen die werkzaam zijn aan boord van schepen. Deze valt in twee categorieën uiteen: sociale wetgeving voor alle werknemers en specifiek op zeevarenden gerichte wetgeving.

- De **eerste categorie** omvat alle **richtlijnen betreffende de gezondheid en veiligheid van werknemers** (zo'n twintig in totaal). Deze hebben betrekking op een breed scala van gebieden zoals de bescherming van werknemers tegen blootstelling aan chemische en biologische agentia, kankerverwekkende stoffen, asbest en ioniserende straling, de geneesmiddelen die op schepen aanwezig moeten zijn en het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. De bijlage bevat een volledige lijst van alle richtlijnen. Het meest van belang is echter de kaderrichtlijn inzake gezondheid en veiligheid, die, mits goed toegepast op de werkplek, middelen biedt ter voorkoming van ongelukken en aanvullende bescherming in het geval van een ongeluk.

De eerste categorie omvat ook richtlijnen betreffende **gelijke behandeling van mannen en vrouwen**. Het aantal vrouwen dat aan boord van schepen werkt, is nog steeds onvoldoende, maar het bestaan van een wettelijk kader ter voorkoming van discriminatie kan slechts bijdragen tot een verbetering van deze situatie.

Een derde pakket wetgeving heeft betrekking op **sociale zekerheid en arbeidsvoorwaarden**. Verordening nr. 1408/71, die de mobiliteit van werknemers vergemakkelijkt door hun een niet-discriminatoire behandeling te garanderen als ze zich van de ene naar de andere lidstaat verplaatsen, geldt ook voor zeevarenden. Wat arbeidsvoorwaarden betreft, zeevarenden vallen onder alle goedgekeurde richtlijnen behalve die betreffende de bescherming van werknemers in het geval van de overgang van ondernemingen of collectieve ontslagen, en Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten¹⁷ (de Raad van Ministers was van mening dat deze regelgeving niet afgestemd was op de specifieke kenmerken van de scheepvaartsector). De richtlijn betreffende de insolventie van werkgevers staat lidstaten toe zeevarenden uit te sluiten, wat sommigen ook gedaan hebben.

- De **tweede categorie** betreft richtlijnen die specifiek zijn voor zeevarenden, zoals die betreffende **arbeidstijd aan boord van schepen**¹⁸ en de **opleiding van zeevarenden**¹⁹. Zoals reeds vermeld is 80 % van de ongelukken op zee het gevolg van menselijke fouten. Derhalve zijn deze twee richtlijnen belangrijk, omdat ze de menselijke factor versterken door vermoeidheid te voorkomen en ervoor te zorgen dat bemanningen goed worden opgeleid. De richtlijn betreffende de arbeidstijd is de eerste sectorale overeenkomst tussen sociale partners die is gebaseerd op het sociale hoofdstuk van het Verdrag. Deze richtlijn gaat samen met een richtlijn betreffende de handhaving ervan in Europese havens. De richtlijn betreffende de opleiding van zeevarenden is gebaseerd op het STCW-verdrag; deze richtlijn stelt een communautaire procedure in voor de erkenning van diploma's uit derde landen en vormt een belangrijke stap voorwaarts op de weg naar verbetering van de kwaliteit van bemanningen en opwaardering van het beroep van zeevarende.

Naast de richtlijnen betreffende de **bescherming van werknemers** heeft de Unie een instrument in het leven geroepen dat meer is gericht op de **bevordering van de werkgelegenheid**, te weten de **richtsnoeren inzake staatssteun voor het zeevervoer**. De eerste richtsnoeren dateren van 1989 en zijn herzien in 1997. Ze zijn bedoeld om het concurrentievermogen van de Europese vloten te bevorderen (dat ernstig wordt bedreigd door goedkope vlaggen die sociale en fiscale omstandigheden bieden die niet te vergelijken zijn met die in de lidstaten), terwijl ze tegelijkertijd de tewerkstelling van Europese zeevarenden aanmoedigen en zo bijdragen tot het behoud van de knowhow op scheepvaartgebied in de Unie en tot verbetering van de veiligheid aan boord van schepen. De richtsnoeren stellen de voorwaarden vast waaronder de lidstaten steun mogen verlenen in de vorm van belastingvrijstellingen en steun voor de tewerkstelling en opleiding van Europese zeevarenden. Meer in het bijzonder bieden ze mogelijkheden voor (a) gereduceerde tarieven voor bijdragen voor de sociale zekerheid van EU-zeevarenden die werkzaam zijn op in een lidstaat geregistreerde schepen en (b) gereduceerde tarieven voor de inkomstenbelasting voor EU-zeevarenden op in een lidstaat geregistreerde schepen.

¹⁷ PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1.

¹⁸ Richtlijn 1999/63/EG van de Raad van 21 juni 1999 inzake de overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden, gesloten door de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST) - Bijlage: Europese overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden (PB L 167 van 2.7.1999, blz. 33). Richtlijn 1999/95/EG van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 1999 betreffende de handhaving van de bepalingen inzake de arbeidstijd van zeevarenden aan boord van schepen die havens in de Gemeenschap aandoen (PB L 14 van 20.1.2000, blz. 29).

¹⁹ Richtlijn 94/58/EG van de Raad van 22 november 1994 inzake het minimumopleidingsniveau van zeevarenden (PB L 319 van 12.12.1994, blz. 28).

Sinds de publicatie van de herziene richtsnoeren heeft een toenemend aantal lidstaten maatregelen ten behoeve van de werkgelegenheid ten uitvoer gelegd of speciale opleidingsprogramma's ingevoerd. Ongeveer drie jaar na het van kracht worden van de herziene richtsnoeren geven de eerste verslagen betreffende toezicht op naleving aan dat de maatregelen een gunstig effect sorteren, vooral wat betreft een vermindering van het uitvlaggen en zelfs een bepaalde tendens om schepen naar registers van lidstaten terug te vlaggen. Dienovereenkomstig verzoekt de Commissie alle lidstaten om na te gaan hoe op nationaal niveau zo goed mogelijk gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden die de richtsnoeren voor staatssteun bieden. De diensten van de Commissie zullen toezicht blijven houden op de resultaten van de toepassing van de richtsnoeren en zullen deze resultaten in aanmerking nemen bij het opstellen van de volgende herziening van de richtsnoeren, in het bijzonder met betrekking tot maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid.

Op **internationaal niveau** houden twee speciale VN-organisaties zich bezig met sociale zaken in brede zin: de IMO (Internationale Maritieme Organisatie) houdt zich bezig met "veiligheid", terwijl de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) het sociale aspect voor haar rekening neemt. Bovengenoemd STCW-verdrag is dan ook vastgesteld door de IMO, terwijl de internationale verdragen inzake zeevarenden waarvan een lijst in bijlage II is opgenomen het werk zijn van de IAO.

Wat de **tenuitvoerlegging** betreft, is de bestaande, op schepen van toepassing zijnde communautaire wetgeving op het gebied van gezondheid en veiligheid op de werkplek in het algemeen op correcte wijze door de lidstaten omgezet. Maar de Commissie verbindt zich ertoe om te controleren of de wetgeving ook volledig wordt toegepast in de scheepvaartsector. Deze controle geschiedt op speciaal verzoek van de Raad Vervoer, vervat in zijn conclusies van 21 december 2000 met betrekking tot veiligheid op zee.

De Commissie zal verder al het mogelijke doen om te bewerkstelligen dat de communautaire maatregelen tot omzetting van het STCW-verdrag en de internationale veiligheidsbeleidscodes (International Safety Management Code of ISM-code²⁰) in communautaire wetgeving door de lidstaten blijvend en op correcte wijze worden toegepast. Tegelijkertijd zal de Commissie erop toezien dat de derde landen die veel van de arbeidskrachten voor de scheepvaartsector leveren, voldoen aan de bepalingen van het STCW-verdrag. Bovendien zal de Commissie, in nauwe samenwerking met de IMO en via de toepassing van de communautaire richtlijn betreffende havenstaatcontrole²¹, ervoor zorgen dat deze instrumenten in brede en doeltreffende mate op wereldniveau worden toegepast. Wat de richtlijn betreffende de arbeidstijd van zeevarenden betreft, de Commissie herinnert de lidstaten eraan dat voor een probleemloze toepassing ervan ratificatie nodig is van IAO-verdrag nr. 180 ("Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships Convention") en het protocol bij IAO-verdrag nr. 147 ("Merchant Shipping (Minimum Standards)").

Terwijl havenstaatcontrole goede diensten kan bewijzen bij het toezien op de correcte toepassing van bestaande communautaire en internationale wetgeving, zal transparantie

²⁰ Richtlijn 94/58/EG van de Raad (zie voetnoot 19) en Verordening (EG) nr. 3051/95 van de Raad van 8 december 1995 betreffende een veiligheidsbeleid voor ro-ro-passagiersschepen (PB L 320 van 30.12.1995, blz. 14).

²¹ Richtlijn 95/21/EG van de Raad van 19 juni 1995 betreffende de naleving, met betrekking tot de schepen die gebruik maken van havens in de Gemeenschap en varen in de onder de jurisdictie van de lidstaten vallende wateren, van internationale normen op het gebied van de veiligheid van schepen, voorkoming van verontreiniging en leef- en werkomstandigheden aan boord (havenstaatcontrole) (PB L 157 van 7.7.1995, blz. 1).

worden verschaft door middel van Equasis²². Aangezien de aanwezigheid van goed opgeleide zeevarenden aan boord van schepen algemeen wordt erkend als een belangrijke factor voor het waarborgen van de veiligheid op zee, besloten de raad van toezicht en de redactieraad van Equasis dat het opnemen van een module “menselijke factor” in de databank in overeenstemming zou zijn met het idee om informatie te verschaffen over de veiligheidskenmerken van elk afzonderlijk schip. Genoemde module moet nog worden ontwikkeld, maar voorzien wordt dat deze informatie zal bevatten over de toepassing van het STCW-verdrag, valse diploma’s, naleving van de IAO-verdragen inzake onder meer de arbeidstijd, gevallen van aan hun lot overgelaten zeevarenden of niet uitbetaalde lonen, certificaten betreffende de veilige minimumsterkte van de bemanning, klachten van de bemanning en het bestaan van collectieve overeenkomsten.

3. VOORSTELLEN VOOR MAATREGELEN

Zoals in paragraaf 2 is gezegd, zijn er op communautair niveau al belangrijke maatregelen van kracht ter verbetering van de gezondheid en veiligheid op de werkplek en de arbeidsomstandigheden aan boord van schepen. Ook zijn instrumenten ter bevordering van de tewerkstelling van EU-zeevarenden goedgekeurd of onderwerp van bespreking in de bevoegde fora. De Commissie is de mening toegedaan dat maatregelen om de afname van het aantal EU-zeevarenden tegen te gaan – ten minste voorlopig – geen verdere voorstellen hoeven in te houden voor specifieke wetgeving gericht op de werkgelegenheid. Daarentegen dienen de correcte tenuitvoerlegging van de bestaande wetgeving en het juiste gebruik van de relevante communautaire instrumenten bij te dragen tot het ombuigen van de huidige trends op het gebied van de werkgelegenheid.

Er is echter één kwestie die de Commissie voornemens is te onderzoeken om te bepalen of nadere communautaire wetgeving noodzakelijk is, en dat is die van de geabandoneerde schepen. Het gebeurt regelmatig dat schepen in havens in de EU worden achtergelaten, waarbij de bemanning aan boord blijft zonder loon te krijgen uitbetaald. Niet alleen zijn de consequenties van dergelijke situaties op het humanitaire vlak onaanvaardbaar, maar geabandoneerde schepen leiden ook tot problemen voor de dagelijkse commerciële activiteiten in havens, doordat ze beslag leggen op de beschikbare ruimte. De Commissie zal de mogelijkheid onderzoeken om wetgeving voor te stellen die havens in staat stelt geabandoneerde schepen te verkopen. Tegelijkertijd zal de Commissie de mogelijkheid onderzoeken om de richtlijn betreffende de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan²³ en de richtlijn betreffende collectief ontslag²⁴ toe te passen op schepen. Het lijkt niets minder dan gepast om ervoor te zorgen dat zeevarenden die werkzaam zijn aan boord van EU-schepen ten minste dezelfde bescherming genieten als andere werknemers in de EU, en om te voorkomen dat zeevarenden op EU-schepen aan hun lot worden overgelaten.

²² Equasis is een gegevensbank waarin bestaande gegevens over de veiligheid aan boord van schepen worden verzameld; de gegevens zijn afkomstig uit publieke en particuliere bronnen en zijn te raadplegen op het internet (www.equasis.org). Equasis is ontwikkeld door de Commissie en de Franse maritieme instanties na een unaniem verzoek om meer transparantie gedaan in het kader van de kwaliteitscampagne voor de scheepvaart die in 1997 door de Commissie en de autoriteiten van het Verenigd Koninkrijk is gelanceerd.

²³ Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (PB L 61 van 5.3.1977, blz. 26).

²⁴ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16).

De Commissie is van oordeel dat lidstaten en sociale partners - met name via het comité voor de sociale dialoog op het gebied van het zeevervoer - een aantal belangrijke praktische stappen op dit gebied kunnen nemen. Ze hebben allen belang bij het vinden van een snelle oplossing voor het probleem van het tekort aan EU-zeevarenden en hun inspanningen in deze richting dienen te worden gecoördineerd teneinde de best mogelijke resultaten te bereiken. Vanzelfsprekend dienen reders in de EU hierbij rechtstreeks en volledig te worden betrokken: zij kunnen helpen bij het verbeteren van de opleiding en een bijdrage leveren aan het oppoetsen van het imago van de scheepvaartsector. Overheidsinstanties zullen reders alle mogelijke steun moeten geven, in het bijzonder door de kostennadelen verbonden aan het in dienst hebben van EU-zeevarenden te verminderen. Ook maritieme opleidingsinstituten kunnen een belangrijke rol spelen door te zorgen voor een zo goed mogelijke opleiding en door bij te dragen tot het verbeteren van het algemene imago van de scheepvaartsector.

De Commissie beveelt derhalve al deze sectoren aan hun inspanningen te combineren om de huidige teruggang van het aantal EU-zeevarenden een halt toe te roepen en de hieronder vermelde prioritaire maatregelen ten uitvoer te leggen.

3.1. Bevordering van de werkgelegenheid

3.1.1. Het voorstel betreffende de bemanning van schepen en andere initiatieven van de sociale partners op het gebied van werkgelegenheid

De geregelde personenvervoers- en veerdiensten in de Europese Unie vormen een arbeidsintensieve sector waarin ongeveer 30 000 EU-zeevarenden werkzaam zijn. Momenteel is deze markt voornamelijk in handen van schepen onder een communautaire vlag, die overwegend worden bemand door EU-onderdanen. Bijna 50 % van het zeevarend personeel van de EU-lidstaten is in deze sector werkzaam (20 % in diensten binnen de EU en 30 % in cabotagevervoer). De diensten van de Commissie zijn de mening toegedaan dat de recente trend om in deze sector gebruik te maken van zeevarenden uit derde landen (aanvankelijk bij het cateringpersoneel, later ook bij de officieren) zich zal doorzetten en zelfs zal toenemen als gevolg van marktontwikkelingen en de concurrentiedruk op bepaalde routes. Als reactie hierop keurde de Commissie op 29 april 1998 een mededeling goed inzake een gemeenschappelijk bemanningsbeleid voor geregeld personenvervoer en veerdiensten in en tussen de lidstaten. Bij deze mededeling waren twee voorstellen gevoegd: een voorstel voor een verordening van de Raad tot wijziging van Verordening (EEG) 3577/92 houdende toepassing van het beginsel van het vrij verrichten van diensten op het zeevervoer binnen de lidstaten (cabotage in het zeevervoer), en een voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de voorwaarden inzake de bemanning van schepen die geregelde personenvervoers- en veerdiensten tussen de lidstaten verrichten²⁵.

De voorgestelde richtlijn schrijft voor dat onderdanen van derde landen die aan boord van schepen werken die geregelde personenvervoers- en veerdiensten verrichten tussen EU-havens, arbeidsvoorwaarden moeten genieten die vergelijkbaar zijn met die welke voor EU-onderdanen gelden. De Commissie is van oordeel dat door het verplicht stellen van EU-normen voor zeevarenden die in deze arbeidsintensieve sector werken, de richtlijn een "level playing field" tot stand zal brengen. Verder zal sociale dumping worden voorkomen evenals concurrentievervalsing veroorzaakt door de tewerkstelling van zeevarenden uit derde landen tegen lonen op het niveau van niet-EU-landen. De richtlijn zal de verdere vervanging van EU-zeevarenden door onderdanen van derde landen met lagere loonkosten voorkomen en de

²⁵ PB C 213 van 9.7.1998, blz. 17.

werkgelegenheidsmogelijkheden voor EU-zeevarenden instandhouden door een van de laatste belangrijke werkgelegenheidssectoren voor hen te behouden (met name voor bemanningsleden en cateringpersoneel). Tot slot kan de richtlijn wellicht de opleiding van EU-zeevarenden verbeteren en zodoende zorgen voor nieuwe aanvoer van arbeidskrachten in deze sector.

Terwijl de besprekingen in de Raad en in het Europees Parlement voortduren, acht de Commissie het zinvol om tegelijkertijd de sociale partners de mogelijkheid te bieden om onderling het probleem te bespreken van de vervanging van EU-zeevarenden door goedkopere onderdanen van derde landen in de sector van het geregelde personenvervoer en de veerdiensten. De Commissie is van oordeel dat de sociale partners het probleem wellicht vanuit andere gezichtshoeken benaderen en andere oplossingen aandragen dan die welke de Commissie voorstelt in haar mededeling van 1998 (arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden). Gelet op de succesvolle samenwerking van de sociale partners in het verleden – ten aanzien van zowel de goedkeuring van de overeenkomst inzake de organisatie van de werktijden van zeevarenden als het aan de Commissie verschaffen van een gezamenlijke bijdrage voor het opstellen van deze mededeling – meent de Commissie dat het wellicht ook mogelijk is een vrijwillige overeenkomst aangaande dit probleem goed te keuren. Bovendien kunnen de sociale partners – indien zij dat wensen – eveneens onderling de mogelijkheid bespreken om de vrijwillige overeenkomst uit te breiden tot andere zaken, zoals de verbetering van de opleiding (inclusief het beschikbaar stellen van opleidingsruimten aan boord), de verbetering van de leef- en arbeidsomstandigheden en de vaststelling van loopbaantrajecten en salarisniveaus.

3.1.2. Bewustmakingscampagnes en aanverwante maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid

Een van de acties die dringend noodzakelijk zijn om jonge mensen enthousiast te maken voor het beroep van zeevarende, is de verbetering van het imago van de maritieme industrie. Van de mogelijke initiatieven op dit gebied beveelt de Commissie het opzetten van gecoördineerde bewustmakingscampagnes aan, zowel op nationaal als Europees niveau. In sommige lidstaten zijn reeds dergelijke acties op touw gezet en deze hebben bewezen waardevolle instrumenten te zijn om de positieve aspecten van maritieme beroepen over het voetlicht te brengen en jonge mensen te informeren over de mogelijkheden en implicaties van een loopbaan als zeevarende. Een van de positieve factoren bij het kiezen van een loopbaan op zee is het bestaan van ruime werkgelegenheidsmogelijkheden voor zeevarenden in een groot aantal aan de scheepvaart gerelateerde activiteiten. Bewustmakingscampagnes kunnen daarom een nuttige gelegenheid bieden om bekendheid te geven aan de loopbaantrajecten voor EU-zeevarenden, die gaan van een eerste baan aan boord tot mogelijke aanbiedingen voor werk op de wal na een redelijk aantal jaren op zee. Verder kunnen de bewustmakingscampagnes bijdragen tot het aantrekken van jongeren van het juiste kaliber naar de maritieme sector en tevens tot vermindering van het aantal leerlingen dat hun studie voortijdig afbreekt. Tot slot kunnen deze campagnes – in de lidstaten uit te voeren en aan te passen aan de specifieke omstandigheden – tevens een goede gelegenheid bieden om de toegang van vrouwen tot het beroep van zeevarende in de EU te bevorderen.

Historisch gezien is het beroep van zeevarende voorbehouden aan mannen. Het combineren van familieleven en werk op zee kan voor vrouwen inderdaad moeilijker zijn dan voor mannen. Er zijn echter bepaalde werkzaamheden die al gemakkelijker door vrouwen te verrichten zijn, zoals die aan boord van geregelde veerdiensten. De sociale partners moeten al het mogelijke doen om de toegang van vrouwen tot maritieme beroepen te bevorderen en te vergemakkelijken, met name tot banen die aantrekkelijker voor vrouwen kunnen zijn. De

bewustmakingscampagnes kunnen hiervoor een goede gelegenheid bieden. De sociale partners moeten ook de bestaande onaanvaardbare problemen op het vlak van discriminatie en vooroordelen aanpakken waar veel vrouwen mee te maken hebben die aan boord van EU-schepen werken²⁶.

Maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van vrouwen aan boord van schepen zouden geheel in overeenstemming zijn met het IMO-plan voor de integratie van vrouwen in de maritieme sector en met de aanbeveling van de STCW om speciale aandacht te schenken aan gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot alle sectoren van de maritieme industrie, de rol van vrouwen in de zeevaart meer aandacht te geven en een grotere deelname van vrouwen aan maritieme opleidingen op alle niveaus in de maritieme industrie te bevorderen. Alle maatregelen gericht op het bevorderen van de tewerkstelling van vrouwen aan boord van EU-schepen en op het bestrijden van discriminatie en vooroordelen tegen vrouwen zouden tevens in overeenstemming zijn met het algemene communautaire beleid inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Wat dit betreft, beveelt de Commissie de lidstaten en de sociale partners aan om te zorgen voor de correcte tenuitvoerlegging van de bestaande wetgeving op het vlak van seksegelijkheid, alsmede voor een snelle goedkeuring van de onlangs voorgestelde wetgeving betreffende een verbod op seksuele intimidatie op de werkplek²⁷.

3.2. Leef- en arbeidsomstandigheden

Reders kunnen veel doen om het leven aan boord aantrekkelijker te maken en te laten zien dat de leef- en werkomstandigheden tot de verbeelding sprekende aspecten hebben. Moderne informatietechnologieën bieden hierbij een waaier van mogelijkheden. Zeevarenden zouden bijvoorbeeld de mogelijkheid moeten hebben om via e-mail met hun familie en vrienden in contact te blijven. Aandacht dient te worden geschonken aan het inrichten van computerruimten aan boord van schepen, en bovendien zouden aan de familie van zeevarenden thuis computers kunnen worden verschaft. Het uitrusten van schepen met leesalen, muziekinstallaties en videorecorders behoort eveneens tot de mogelijkheden. Van al deze maatregelen lijkt de belangrijkste te liggen op het vlak van de planning van passende rouleringstijden tussen zee en wal. Reders en vertegenwoordigers van de vakbonden moeten een evenwichtig compromis zien te vinden tussen de wens van zeevarenden om meer tijd aan de wal door te brengen en de financiële lasten van de bedrijven (repatriëring van bemanningen en de noodzaak om voor elk schip twee bemanningen te hebben).

Tevens dient aandacht te worden geschonken aan de verbetering van de leefomstandigheden aan boord door het gebruik van de moderne technologie voor geneeskundige raadpleging op afstand (telegeneeskunde). Door de Commissie gefinancierde onderzoeksprojecten hebben uitgewezen dat het, ter bescherming van de gezondheid en veiligheid van zeevarenden, mogelijk is een geïntegreerde, meertalige, wereldwijde 24-uurseerstehulpdienst op te zetten om medische expertise over te zenden via satellieten en ISDN-netwerken (Integrated Services Digital Network) op de grond. Verzoeken om hulp op zee kunnen worden verzonden via op een ISDN-netwerk van zorgverleners aangesloten verbindingen tussen schepen en de kust en

²⁶ Bij een recent onderzoek uitgevoerd door de NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers) onder haar vrouwelijke leden verklaarde 76 % van de respondenten te lijden te hebben gehad van ongewenste intimiteiten aan boord en gaf 47 % aan gediscrimineerd te zijn op grond van sekse.

²⁷ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (COM/2000/334 def.).

vervolgens worden doorgezonden naar specialisten. Verder zullen gezondheidsconsultants op afstand interactief, met behulp van lokale medische multimediale hulpmiddelen, toepasselijke procedures kunnen demonstreren aan ter plaatse aanwezig paramedisch personeel.

Rechtstreeks gerelateerd aan alle maatregelen ter verbetering van de leef- en werkomstandigheden aan boord zijn maatregelen die ontworpen zijn voor het herstel van het sociale prestige en de arbeidsvoldoening die voorheen in het beroep van zeevarende aanwezig waren. De sociale partners moeten onderzoeken welke maatregelen het gewenste effect kunnen sorteren en dienen deze dringend ten uitvoer te leggen. De Commissie nodigt met name de EU-reders uit aandacht te schenken aan de noodzaak om de gages van officieren die op hun schepen werken te verhogen. Dit vanwege het feit dat enkel een aanzienlijk verschil in salaris tussen een baan op zee en een baan aan de wal jongeren van de EU ertoe zal brengen om voor de zee te kiezen en zeevarende om op zee te blijven. In dit verband is het nuttig om te wijzen op recente gegevens van de Internationale Arbeidsorganisatie, volgens welke de gemiddelde lonen voor vakbekwame EU-zeevarende tussen 1992 en 1999 zijn gedaald²⁸.

3.3. Aandacht voor onderwijs en opleiding op maritiem gebied

3.3.1. Onderwijs en opleiding op maritiem gebied

Een goede maritieme opleiding is van cruciaal belang voor het verbeteren van de kwalificaties van EU-zeevarende en het vergroten van hun inzetbaarheid en mobiliteit. Omgekeerd dragen goed opgeleide zeevarende bij tot een **concurrerender** Europese maritieme industrie en tot het behalen van hogere normen op het vlak van **veiligheid en milieubescherming**. Veiligheid en milieubescherming zijn op lange termijn immers niet mogelijk zonder investeringen in vakbekwame zeevarende.

De maritieme opleidingsinstituten in de EU verzorgen opleidingen van hoge kwaliteit en EU-zeevarende worden algemeen beschouwd als de best opgeleide ter wereld. De afnemende belangstelling voor een loopbaan op zee heeft echter geleid tot een overschot aan opleidingsplaatsen in de ongeveer 120 Europese opleidingsinstituten, waarvan het voortbestaan nu onzeker lijkt. Bovendien vereisen de continue veranderingen in de regelgeving, de ontwikkelingen in de moderne technologie en de activiteiten van de mondiale scheepvaartindustrie enorme inspanningen om zich aan te passen aan de nieuwe omstandigheden. Een versnipperd opleidingsstelsel in Europa kan deze situatie nog verder bemoeilijken.

Zoals voor alle opleidingen geldt, is maritieme opleiding een zaak waarvoor de lidstaten in eerste aanleg verantwoordelijk zijn. Overheidsinstanties en reders – die in de toekomst meer zullen moeten investeren in de opleiding en loopbaanontwikkeling op lange termijn van hun personeel – moeten samenwerken om de opleidingsstelsels in Europa in stand te houden en te verbeteren. De Commissie is niet voornemens de lidstaten en sociale partners op dit gebied te vervangen. Met volledige inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel beoogt zij evenwel de aandacht van alle betrokken partijen te vestigen op een aantal maatregelen die het maritieme opleidingsstelsel als geheel kunnen helpen het hoofd te bieden aan de belangrijke uitdagingen waar het voor staat.

²⁸

In deze periode van zeven jaar daalden de gemiddelde maandelijkse inkomsten van vakbekwame zeevarende in Duitsland met 53 %; de daling bedroeg 51 % voor Belgische zeevarende, 43 % voor Deense, 49 % voor Nederlandse, 26 % voor Portugese en 14 % voor Franse zeevarende.

De eerste uitdaging voor het maritieme opleidingsstelsel is het afleveren van vakbekwame zeevarenden die in staat zijn te werken aan boord van moderne en kwalitatief hoogwaardige schepen. Om ervoor te zorgen dat deze uitdaging op communautair niveau wordt aangegaan, is het in de eerste plaats noodzakelijk dat de opleidingsinstituten hun **onderwijsprogramma's** zorgvuldig analyseren en waar nodig aanpassen. Het is van fundamenteel belang dat de onderwijsprogramma's beantwoorden aan de algemene eisen van de scheepvaartindustrie (bekendheid met internationale wetgeving – met name de voorschriften van het STCW-verdrag en de ISM-code – en met de moderne technologie) en leiden tot een goede kennis van de Engelse taal. Evenzeer is het van belang om de **bestaande nationale maritieme opleidingsstelsels beter op elkaar af te stemmen**, hetgeen een vruchtbare wisselwerking tot stand kan brengen en kan leiden tot een algehele verbetering van deze stelsels. Ook moet enige aandacht worden geschonken aan de mogelijkheid om middelen te concentreren in een **kleiner aantal opleidingsinstituten** om zodoende de kosten te verminderen (en met name te zorgen voor de beschikbaarheid van moderne apparatuur zoals uiterst geperfectioneerde simulators) en tegelijkertijd de kwaliteit van het Europese maritieme opleidingsstelsel te verhogen.

Bij het onderzoeken van maatregelen gericht op kwaliteitsopleiding en gekwalificeerde zeevarenden dient ook te worden gekeken naar de **opleiding aan boord van schepen**, een aspect dat zich ontwikkelt tot een groot probleem in de Europese maritieme sector. Een periode van met goed gevolg doorlopen dienst aan boord is een internationaal erkende vereiste voor het voltooiën van het opleidingsprogramma voor zeevarenden. De beschikbaarheid van plaatsen voor opleiding aan boord van Europese schepen is de laatste jaren afgenomen, voornamelijk omdat reders hebben getracht de kosten van dit type opleiding te verlagen, zowel door het aanbod van opleidingsplaatsen aan boord van bestaande schepen te verminderen als door het bestellen van nieuwe schepen met minder beschikbare plaatsen voor cadetten. Reders moeten de rechtstreekse verantwoordelijkheid voor de opleiding van EU-zeevarenden op zich nemen en moeten bereid zijn de administratieve en financiële lasten te dragen die voortvloeien uit het aanbieden van opleidingsmogelijkheden aan boord. Wat dit betreft, beveelt de Commissie aan dat reders eveneens de mogelijkheid onderzoeken van het aanbieden van een opleiding aan boord aan een aantal cadetten tegelijkertijd, om zodoende het gevoel van isolatie te verminderen dat jongeren kunnen ondervinden tijdens hun eerste ervaringen op zee. Ondertussen dienen de overheidsinstanties alle mogelijke oplossingen te zoeken om de financiële lasten van reders te verlichten die voortvloeien uit opleiding aan boord. De communautaire richtsnoeren inzake staatssteun voor maritiem transport bieden wat dit betreft enkele interessante mogelijkheden en de Commissie zal nauwkeurig onderzoeken of de op handen zijnde herziening van de richtsnoeren verdere maatregelen ter zake van opleiding aan boord moet omvatten. Tot slot dienen de lidstaten de mogelijkheid te onderzoeken om gezamenlijk actie te ondernemen in de bevoegde internationale organen om ervoor te zorgen dat het bouwen van schepen met een voldoende aantal plaatsen voor opleiding aan boord een internationale vereiste wordt.

De tweede uitdaging bestaat erin zeevarenden de noodzakelijke kennis te verschaffen om hun vooruitzichten op mobiliteit te vergroten. Daartoe dient hun basisopleiding te worden gevolgd door **permanente bijscholingscursussen** om zeevarenden te leren omgaan met de specialisatie van schepen en met nieuwe apparatuur aan boord en hun de nieuwste wettelijke vereisten bij te brengen. Zulke cursussen dragen bij tot het vergroten van de mobiliteit van EU-zeevarenden, zowel tussen verschillende typen gespecialiseerde schepen als tussen dek en machinekamer. Hoewel eerstgenoemde vorm van mobiliteit uitdrukkelijk wordt vermeld in het STCW-verdrag en in de opleidingsprogramma's van de Europese maritieme instituten is opgenomen, zijn meer inspanningen vereist voor de vaststelling van de criteria voor

tweeledige mobiliteit en voor de praktische toepassing daarvan in maritieme instituten. Ook zijn **vervolgopleidingen** nodig om doorstroming van bemanningsleden naar officiersrangen te bewerkstelligen en om de kwalificaties van officieren te verhogen. Er dient onderzoek te worden verricht naar de talrijke mogelijkheden van opleiding op afstand en de toepassing daarvan op bijscholingscursussen en vervolgopleidingen.

De derde uitdaging behelst aanpassing aan de veranderende patronen binnen het beroep, dat willen zeggen het verschaffen van de noodzakelijke hulpmiddelen aan zeevarenden om een baan aan de wal te nemen na een redelijk aantal jaren op zee. Hiertoe is het van belang dat de maritieme basisopleiding en de bovenvermelde bijscholingscursussen aandacht besteden aan de commerciële aspecten van scheepvaart (dat wil zeggen maritieme wetgeving, economie en management) om zeevarenden meer inzicht te geven in de industriële vereisten en werkmethoden van hun toekomstige beroep op de wal. In dit verband zou het zinvol zijn dat maritieme instituten en sociale partners samen gemeenschappelijke doelstellingen en met name **loopbaantrajecten** voor zeevarenden vaststellen. Dit is des te belangrijker omdat de nationale maritieme instanties van de lidstaten meer personeel nodig zullen hebben om het toenemend aantal taken te verrichten dat hun wordt opgelegd door de onlangs goedgekeurde of voorgestelde communautaire wetgeving inzake maritieme veiligheid. Zo zijn er meer inspecteurs nodig om de werkzaamheden betreffende havenstaatcontrole en de taken in verband met navigatiecontrole uit te voeren. Het is derhalve van belang dat zeevarenden de juiste opleiding krijgen om dit werk te doen, hetgeen – samen met andere werkzaamheden in de particuliere maritieme industrie – een natuurlijke voortzetting lijkt van hun ervaring aan boord.

Naast deze drie grote uitdagingen verdienen de volgende maatregelen eveneens aandacht, aangezien ze kunnen bijdragen tot het aanpakken van het tekort aan zeevarenden in de EU. Tezelfdertijd kunnen deze maatregelen veranderingen met zich meebrengen voor het huidige maritieme opleidingsstelsel. De eerste maatregel is te proberen – met volledige inachtneming van de bestaande internationale en communautaire wetgeving – om de **toelatingsvereisten voor de verschillende soorten diploma's te verlagen**, zoals die voor de toelating tot de cursussen voor onbeperkte bevoegdheidscertificaten. Door bovenvermelde harmonisatie van de bestaande nationale maritieme opleidingsstelsels zou de **wederzijdse erkenning van bevoegdheidscertificaten** door de lidstaten worden vergemakkelijkt. Een andere maatregel is het verbeteren van en het wegnemen van belemmeringen voor de tewerkstelling van EU-zeevarenden aan boord van schepen onder een andere EU-vlag. Tot slot zijn inspanningen nodig **ter vergemakkelijking van de toegang tot officiersrangen** in de koopvaardij voor personen die reeds over de desbetreffende kwalificaties beschikken, dat wil zeggen officieren op visserijschepen en voormalige marine officieren. Er moeten hiertoe ad-hocopleidingsinitiatieven worden vastgesteld en uitgevoerd.

3.3.2. Communautaire initiatieven

Financiële steun van de Gemeenschap voor maritieme opleidingsactiviteiten is zeker een interessante mogelijkheid, maar mag niet worden overschat. Communautaire fondsen kunnen – en moeten – worden ingezet ter ondersteuning van maritieme opleidingsprogramma's van lidstaten en reders, maar kunnen niet alle financiële steun verschaffen die nodig is voor de tenuitvoerlegging van een actie zoals stopzetting van de teruggang van het aantal zeevarenden in de EU.

De Commissie heeft al eerder de mogelijkheid afgewezen om een specifiek communautair fonds voor maritieme opleiding op te richten en is er nog steeds van overtuigd dat dit geen realistische optie is. De Commissie beveelt de lidstaten en sociale partners evenwel sterk aan

om de mogelijkheden te onderzoeken die de bestaande communautaire instrumenten op het gebied van financiële steun voor opleiding bieden, zoals het Europees Sociaal Fonds en de structuurfondsen en met name het Socrates- en het Leonardo da Vinci-programma, en deze mogelijkheden beter te benutten. De lidstaten moeten eveneens de mogelijkheden onderzoeken en benutten die Equal biedt op het vlak van de personele middelen. Dit is een nieuw communautair initiatief ter bevordering van nieuwe methoden voor het bestrijden van alle vormen van discriminatie en ongelijkheden in verband met de arbeidsmarkt, waarbij gebruik wordt gemaakt van grensoverschrijdende samenwerking.

Lidstaten en sociale partners worden uitgenodigd om de nodige prioriteit te geven aan maritieme opleiding en aan maritieme initiatieven inzake personele middelen wanneer zij voornemens zijn deel te nemen aan communautaire programma's.

3.4. Steun van het onderzoeksprogramma

Niettegenstaande de eigen verantwoordelijkheid van de scheepvaartindustrie om de afname van het aantal EU-zeevarenden aan te pakken, kan de Gemeenschap ondersteuning verlenen bij deze taak door het sponsoren van een aantal onderzoeksprojecten. Onderzoeksgebieden van bijzonder belang die aan bod kunnen komen binnen het op stapel staande zesde kaderprogramma (activiteiten ter ondersteuning van het beleid van de Gemeenschap), zijn de volgende:

- profielschetsen van geschikte kandidaten teneinde de selectie van leerling-zeevarenden te verbeteren en het uitvalpercentage mogelijk te verminderen;
- motiverende factoren die mensen aanmoedigen om naar zee te gaan, op zee te blijven of om werk aan de wal te aanvaarden;
- huidige en mogelijk toekomstige taakinhoud en loopbaantrajecten, zowel op zee als op de wal alsmede de meest recente ideeën inzake taakontwerp;
- mogelijke verbeteringen van de leef- en werkomstandigheden aan boord, met inbegrip van de communicatieverbindingen tussen bemanningsleden en hun families en vrienden die nu beschikbaar zijn dankzij moderne informatietechnologieën.

Mogelijke onderlinge aanpassing van de bestaande nationale maritieme opleidingsstelsels en mogelijke concentratie van hulpmiddelen in een kleiner aantal maritieme instituten.

4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

De Commissie is reeds begonnen met het aanpakken van het probleem van het tekort aan zeevarenden in de EU. Om de huidige zorgwekkende situatie te verbeteren, is de Commissie de mening toegedaan dat voortzetting en verbetering van deze actie noodzakelijk is, een en ander door het ondernemen van gezamenlijke acties door alle betrokken partijen. Daarom beveelt de Commissie aan de hieronder vermelde prioritaire acties uit te voeren.

- Correcte tenuitvoerlegging van bestaande communautaire en internationale wetgeving betreffende leef- en werkomstandigheden alsmede de kwaliteit van werkzaamheden aan boord van schepen is niet alleen een belangrijk hulpmiddel om de veiligheid op zee te vergroten en verontreiniging te voorkomen, maar ook om de teruggang van het beroep van zeevarende tegen te gaan. De lidstaten worden uitgenodigd te zorgen voor de correcte

tenuitvoerlegging van deze wetgeving, terwijl de Commissie toezicht zal houden op dit proces en via Equasis voor transparantie zal zorgen. Bovendien nodigt de Commissie alle lidstaten uit om op nationaal niveau de meest geschikte toepassing te onderzoeken van de mogelijkheden die de richtsnoeren voor staatssteun bieden op het vlak van de ondersteuning van de werkgelegenheid van EU-zeevarenden.

- De geregelde personenvervoers- en veerdiensten in de Europese Unie hebben een arbeidsintensief karakter en worden voornamelijk onderhouden door EU-schepen die in hoofdzaak zijn bemand met EU-onderdanen. EU-zeevarenden in deze sector hebben in toenemende mate te kampen met concurrentie van goedkopere arbeidskrachten uit derde landen. De Commissie heeft in haar mededeling van 1998 een oplossing voor dit probleem voorgesteld. Terwijl de besprekingen aangaande de voorstellen van de Commissie in de bevoegde fora voortduren, kunnen de sociale partners wellicht gelijktijdig andere oplossingen voor dit probleem trachten te vinden door middel van een vrijwillige overeenkomst.
- De Commissie beveelt de lidstaten en sociale partners aan om gecoördineerde bewustmakingscampagnes te organiseren op nationaal en Europees niveau, die gericht zijn op het oppoetsen van het imago van de scheepvaartindustrie en op het informeren van jonge mensen over de werkelijke mogelijkheden en implicaties van een maritieme loopbaan. Dit kan op zijn beurt weer bijdragen tot het terugdringen van het aantal leerlingen dat zijn studie voortijdig opgeeft. De bewustmakingscampagnes kunnen ook een goede gelegenheid bieden om de toegang van vrouwen tot het beroep van zeevarende te bevorderen en te vergemakkelijken, met name tot banen die voor hen aantrekkelijker zijn.
- Een paar simpele maatregelen, ondersteund door moderne technologieën, kunnen de leef- en arbeidsomstandigheden aan boord van schepen in belangrijke mate verbeteren. De Commissie beveelt reders aan om deze mogelijkheden te onderzoeken, alsmede de mogelijkheid van het bepalen van passender rouleringstijden voor zeevarenden tussen verblijf op zee en op de wal. De Commissie nodigt de sociale partners ook uit om passende maatregelen te nemen om het sociale prestige en de arbeidsvoldoening van het beroep van zeevarende te vergroten. De meest dringende maatregel voor reders is het verhogen van de gages van EU-officieren.
- Instandhouding van een hoogwaardig maritiem opleidingsstelsel in de EU is cruciaal voor de toekomst van EU-zeevarenden, het concurrentievermogen van de Europese maritieme industrie en de verbetering van de normen inzake veiligheid en milieubescherming. Overheidsinstanties, reders en maritieme instituten moeten samenwerken om ervoor te zorgen dat de maritieme opleidingsstelsels van de lidstaten aan alle vereisten van het regelgevend kader, van de moderne technologie en van de wereldwijde scheepvaartindustrie voldoen, inclusief een goede kennis van de Engelse taal. De Commissie beveelt de lidstaten en de sociale partners ook aan om dringende maatregelen ten uitvoer te leggen gericht op het aanbieden van een voldoende aantal opleidingsplaatsen voor cadetten die geïnteresseerd zijn in het volgen van een opleiding aan boord, en op het verschaffen van permanente bijscholingscursussen en/of vervolgopleidingen aan EU-zeevarenden en het vergroten van de mobiliteit van EU-zeevarenden.
- Er zijn communautaire instrumenten beschikbaar voor financiële steun aan de maritieme opleiding, alsmede communautaire initiatieven op het vlak van personele middelen. De Commissie beveelt de lidstaten en sociale partners aan de mogelijkheden die deze instrumenten bieden te onderzoeken en te benutten. Indien zij voornemens zijn deel te

nemen in communautaire programma's, worden de lidstaten met name uitgenodigd om de nodige prioriteit te geven aan de maritieme opleiding en aan maritieme initiatieven op het vlak van personele middelen.

- De Gemeenschap kan de inspanningen van de industrie steunen om het huidige tekort aan EU-zeevarenden te bestrijden door het sponsoren van een aantal ad-hoconderzoeksprojecten uit hoofde van het op stapel staande zesde kaderprogramma.

BIJLAGE I

Goedgekeurde communautaire wetgeving op sociaal gebied die van toepassing is op schepen

Algemene sociale regelgeving	Richtlijn 75/34/EEG van de Raad van 17 december 1974 betreffende het recht van onderdanen van een lidstaat op het grondgebied van een andere lidstaat verblijf te houden na er een werkzaamheid anders dan in loondienst te hebben uitgeoefend (PB L 14 van 20.1.1975, blz. 10)
	Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40)
	Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap (PB L 359 van 19.12.1986, blz. 56)
	Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 6)
Gezondheid en veiligheid op de werkplek	Richtlijn 76/579/Euratom van de Raad van 1 juni 1976 tot vaststelling van de herziene basisnormen voor de bescherming van de gezondheid der bevolking en der werkers tegen de aan ioniserende straling verbonden gevaren (PB L 187 van 12.7.1976, blz. 1)
	Richtlijn 78/610/EEG van de Raad van 29 juni 1978 betreffende de onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten inzake de bescherming van de gezondheid van werknemers die aan vinylchloridemonomeer zijn blootgesteld (PB L 197 van 22.7.1978, blz. 12)
	Richtlijn 80/836/Euratom van de Raad van 15 juli 1980 houdende wijziging van de Richtlijnen tot vaststelling van de basisnormen voor de bescherming van de gezondheid der bevolking en der werkers tegen de aan ioniserende straling verbonden gevaren (PB L 246 van 17.9.1980, blz. 1)
	Richtlijn 82/501/EEG van de Raad van 24 juni 1982 inzake de risico's van zware ongevallen bij bepaalde industriële activiteiten (PB L 230 van 5.8.1982, blz. 1)

Gezondheid en veiligheid op de werkplek	Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1)
	Richtlijn 89/655/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (tweede bijzondere Richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 393 van 30.12.1989, blz. 13)
	Richtlijn 89/656/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op het werk van persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemers (derde bijzondere Richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 393 van 30.12.1989, blz. 18)
	Richtlijn 90/269/EEG van de Raad van 29 mei 1990 betreffende de minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het manueel hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers (vierde bijzondere Richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 156 van 21.6.1990, blz. 9)
	Richtlijn 90/394/EEG van de Raad van 28 juni 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk (zesde bijzondere Richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 196 van 26.7.1990, blz. 1)
	Richtlijn 90/679/EEG van de Raad van 26 november 1990 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere Richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 374 van 31.12.1990, blz. 1)
	Richtlijn 90/641/Euratom van de Raad van 4 december 1990 inzake de praktische bescherming van externe werkers die gevaar lopen aan ioniserende straling te worden blootgesteld tijdens hun werk in een gecontroleerde zone (PB L 349 van 13.12.1990, blz. 21)
	Richtlijn 92/29/EEG van de Raad van 31 maart 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid ter bevordering van een betere medische hulpverlening aan boord van schepen (PB L 113 van 30.4.1992, blz. 19)
	Richtlijn 92/57/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen (achtste bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 245 van 26.8.1992, blz. 6)
	Richtlijn 92/58/EEG van de Raad van 24 juni 1992 betreffende de minimumvoorschriften voor de veiligheids- en/of gezondheidssignalering op het werk (negende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 245 van 26.8.1992, blz. 23)

Gezondheid en veiligheid op de werkplek	Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1)
	Richtlijn 93/103/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende de minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het werk aan boord van vissersvaartuigen (dertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 307 van 13/12/1993, blz. 1)
	Richtlijn 96/29/Euratom van de Raad van 13 mei 1996 tot vaststelling van de basishoudnormen voor de bescherming van de gezondheid der bevolking en der werkers tegen de aan ioniserende straling verbonden gevaren (PB L 159 van 29.6.1996, blz. 1)
	Richtlijn 96/82/EG van de Raad van 9 december 1996 betreffende de beheersing van de gevaren van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken (PB L 10 van 14.1.1997, blz. 13)
Werk-omstandigheden	Richtlijn 98/24/EG van de Raad van 7 april 1998 betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van chemische agentia op het werk (veertiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 131 van 5.5.1998, blz. 11)
	Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19)
	Richtlijn 80/987/EEG van de Raad van 20 oktober 1980 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (PB L 283 van 28.10.1980, blz. 23)
	Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19)
	Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32)

Werk-omstandig-heden	Richtlijn 94/33/EG van de Raad van 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk (PB L 216 van 20.8.1994, blz. 12)
	Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64)
	Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1)
	Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4)
	Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid – Bijlage : Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14 van 20.1.1998, blz. 9)
	Richtlijn 99/63/EG van de Raad van 21 juni 1999 inzake de overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden, gesloten door de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST) - Bijlage: Europese overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden (PB L 167 van 2.7.1999, blz. 33)
Sociale-zekerheids-beginselen	Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (PB L 6 van 10.1.1979, blz. 24)
	Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (PB L 225 van 12.8.1986, blz. 40)
	Richtlijn 89/105/EEG van de Raad van 21 december 1988 betreffende de doorzichtigheid van maatregelen ter regeling van de prijsstelling van geneesmiddelen voor menselijk gebruik en de opnemings daarvan in de nationale stelsels van gezondheidszorg (PB L 40 van 11.2.1989, blz. 8)

Toepassing op migrerende werknemers	Richtlijn 64/221/EEG van de Raad van 25 februari 1964 voor de coördinatie van de voor vreemdelingen geldende bijzondere maatregelen ten aanzien van verplaatsing en verblijf, die gerechtvaardigd zijn uit hoofde van de openbare orde, de openbare veiligheid en de volksgezondheid (PB 56 van 4.4.1964, blz. 850)
	Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 209 van 25.7.1998, blz. 46)
	Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op loontrekkende en hun gezinnen, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PB L 149 van 5.7.1971, blz. 2)

BIJLAGE II

Verdragen en aanbevelingen van de IAO inzake maritieme werkzaamheden

Algemeen	
Aanbeveling 9	National Seamen's Codes, 1920
Aanbeveling 107	Seafarers' Engagement (Foreign Vessels), 1958
Aanbeveling 108	Social Conditions and Safety (Seafarers), 1958
Aanbeveling 139	Employment of seafarers (Technical Developments), 1970
Verdrag 145	Continuity of Employment (Seafarers), 1976
Aanbeveling 154	Continuity of Employment (Seafarers), 1976
Verdrag 147	Merchant Shipping (Minimum Standards), 1976
Protocol (*)	Protocol of 1996 to the Merchant Shipping (Minimum Standards) Convention
Aanbeveling 155	Merchant Shipping (Improvement of Standards), 1976
Opleiding en indiensttreding	
Verdrag 9	Placing of Seamen, 1920
Verdrag 179	Recruitment and Placing of Seafarers, 1996
Aanbeveling 186	Recruitment and Placing of Seafarers, 1996
Verdrag 22	Seamen's Articles of Agreement, 1926
Verdrag 108	Seafarers' Identity Documents, 1958
Aanbeveling 137	Vocational Training (Seafarers), 1970
Toelatingsvoorwaarden voor tewerkstelling	
Verdrag 7	Minimum age (Sea), 1920
Verdrag 58	Minimum age (Sea) (Revised), 1936
Verdrag 16	Medical Examination of Young Persons (Sea), 1921
Verdrag 73	Medical Examination (Seafarers), 1946
Bevoegdheidscertificaten	
Verdrag 53	Officers' Competency Certificates, 1936
Verdrag 69	Certification of Ships' Cooks Convention, 1946
Verdrag 74	Certification of Able Seamen, 1946
Algemene arbeidsvoorwaarden	
Verdrag 180 (*)	Seafarers' Hours of Work and the Manning of Ships, 1996
Aanbeveling 187	Seafarers' Wages, Hours of Work and the Manning of Ships, 1996
Verdrag 91	Paid Vacations (Seafarers) (Revised), 1949
Verdrag 146	Seafarers' Annual Leave with Pay, 1976
Verdrag 23	Repatriation of Seamen, 1926
Aanbeveling 27	Repatriation (Ship Masters and Apprentices), 1926
Verdrag 166	Repatriation of Seafarers (Revised), 1987
Aanbeveling 174	Repatriation of Seafarers, 1987
Aanbeveling 153	Protection of Young Seafarers, 1976

Veiligheid, gezondheid en welzijn	
Verdrag 68	Food and Catering (Ships' Crews), 1946
Aanbeveling 78	Bedding, Mess Utensils and Miscellaneous Provisions (Ships' Crews), 1946
Verdrag 92	Accommodation of Crews (Revised), 1949
Verdrag 133	Accommodation of Crews (Supplementary Provisions), 1970
Aanbeveling 140	Crew Accommodation (Air Conditioning), 1970
Aanbeveling 141	Crew Accommodation (Noise Control), 1970
Verdrag 134	Prevention of Accidents (Seafarers), 1970
Aanbeveling 142	Prevention of Accidents (Seafarers), 1970
Aanbeveling 48	Seamen's Welfare in Ports, 1936
Aanbeveling 138	Seamen's Welfare, 1970
Verdrag 163	Seamen's Welfare, 1987
Aanbeveling 173	Seamen's Welfare, 1987
Verdrag 164	Health Protection and Medical Care (Seafarers), 1987
Aanbeveling 105	Ships' Medicine Chests, 1958
Aanbeveling 106	Medical Advice at Sea, 1958
Arbeidsinspectie	
Verdrag 178	Labour Inspection (Seafarers), 1996
Aanbeveling 185	Labour Inspection (Seafarers), 1996
Sociale zekerheid	
Verdrag 8	Unemployment Indemnity (Shipwreck), 1920
Aanbeveling 10	Unemployment Insurance (Seamen), 1920
Verdrag 55	Shipowners' Liability (Sick and Injured Seamen), 1936
Verdrag 56	Sickness Insurance (Sea), 1936
Verdrag 165	Social Security (Seafarers) (Revised), 1987
Verdrag 71	Seafarers' Pensions, 1946
Internationale arbeidsnormen die van toepassing zijn op alle werknemers inclusief zeevarenden	
Verdrag 87	Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948
Verdrag 98	Right to Organize and Collective Bargaining, 1949
Verdrag 130	Medical Care and Sickness Benefits, 1969
Verdrag 138	Minimum Age, 1973

(*) Verdrag of protocol dat nog niet van kracht is.