



**EUROPEISKA
UNIONENS RÅD**

**Bryssel den 19 april 2001 (20.4)
(OR. fr)**

8014/01

LIMITE

**MAR 28
SOC 156**

FÖLJENOT

från:	Bernhard ZEPTER, Europeiska kommissionens ställföreträdande generalsekreterare
mottagen den:	6 april 2001
till:	Javier SOLANA, generalsekreterare/hög representant
Ärende:	Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet om utbildning och rekrytering av sjöfolk

För delegationerna bifogas kommissionens dokument – KOM(2001) 188 slutlig.

Bilaga: KOM(2001) 188 slutlig



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 6.4.2001
KOM(2001)188 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH
EUROPAPARLAMENTET**

om utbildning och rekrytering av sjöfolk

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH EUROPAPARLAMENTET

om utbildning och rekrytering av sjöfolk

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning.....	3
1. Minskningen av antalet EU-sjöfolk	5
1.1. Uppgifter	5
1.2. Orsaker	7
1.2.1. EU-rederiernas finansiella hänsynstaganden	7
1.2.2. De sociala aspekterna på anställning som sjöman	7
1.3. Konsekvenser	8
2. Genomförandet av gemenskapslagstiftning och internationell lagstiftning.....	9
3. Förslag till åtgärder	11
3.1. Främjande av sysselsättningen.....	12
3.1.1. Bemanningsförslaget och andra initiativ avseende sysselsättningsfrågor från arbetsmarknadens parter	12
3.1.2. Informationskampanjer och liknande åtgärder för att främja sysselsättningen	13
3.2. Boende- och arbetsförhållanden.....	14
3.3. Tonvikten på sjöutbildning	15
3.3.1. Sjöutbildning (MET, Maritime Education and Training)	15
3.3.2. Gemenskapsinitiativ.....	17
3.4. Stöd inom ramen för forskningsprogrammet	17
4. Slutsatser och rekommendationer	18

Inledning

Under de senaste tjugo åren har tillgången på välutbildat sjöfolk, i synnerhet när det gäller befäl, minskat drastiskt. Av en färsk undersökning¹ inom detta område framgår att bristen på befäl i världen motsvarar 4 % av hela arbetsstyrkan (16 000 befäl) och att denna brist kommer att öka till 12 % (46 000 befäl) 2010. Inom Europeiska unionen är problemet dock mer omfattande med en uppskattad brist på ungefär 13 000 befäl 2001 som kommer att öka till ungefär 36 000 befäl 2006.²

Sedan det tidiga 1980-talet har både den sammanlagda EU-flottan och antalet EU-sjöfolk minskat³. Det totala antalet EU-medborgare anställda ombord på EU-flaggade fartyg uppgår för närvarande till ungefär 120 000, vilket utgör en minskning på 40 % jämfört med 1985, medan antalet medborgare från tredje land som är anställda ombord på EU-fartyg har ökat från ungefär 29 000 1983 till ungefär 34 500 idag.⁴ Den tidtabellsbundna passagerar- och färjetrafiken i EU utgör ett undantag från denna utveckling: På denna marknad bemannas EU-flaggade fartyg främst av EU-medborgare och det är här som nästan 50 % av allt sjöfolk från medlemsstaterna är anställda (20 % i trafik inom EU och 30 % i cabotagetrafik). Ungefär 30 300 sjömän är anställda i trafiken inom EU, och endast 651 av dessa är medborgare från tredje land.

Sjöfartsindustrin, medlemsstaterna och kommissionen har redan vid ett flertal tillfällen behandlat frågan om det minskande antalet EU-sjöfolk och bristen på välutbildat sjöfolk, och man har enats om att åtgärder krävs för att lösa problemet. Kommissionen presenterade 1996 en analys i sitt meddelande "Mot en ny sjöfartsstrategi"⁵. I denna analys konstateras vikten av att flera sjömän från EU anställs för att garantera EU-registrens konkurrenskraft och en säker drift av fartygen. I rådets resolution av den 24 mars 1997 om en ny strategi för att öka konkurrenskraften hos gemenskapens sjöfart⁶, godkände ministerrådet kommissionens meddelande och konstaterade bl.a. att åtgärder krävs för att främja EU-sjöfolkets sysselsättning. I synnerhet samtyckte rådet till att åtgärder krävs för att främja gemenskapssjöfartens fortsatta strävan efter att hålla en hög kvalitet och få större konkurrenskraft. Detta skall uppnås bl.a. genom att garantera en utbildning av hög kvalitet för befäl, manskap och landpersonal genom att till fullo utnyttja medlemsstaternas resurser och gemenskapen styrmedel.

I december 1996 anordnade Europeiska kommissionen och det irländska ordförandeskapet i unionens ministerråd den internationella konferensen "Är de europeiska sjömännen ett utdöende släkte?" i Dublin. Denna konferens var ett bidrag till diskussionen om kommissionens meddelande "Mot en ny sjöfartsstrategi", och syftet var att analysera situationen för gemenskapens sjöfolk, undersöka orsakerna till och de ekonomiska följderna

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 (nedan kallad BIMCO/ISF:s rapport).

² Källa: Joint Study of the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) and of the European Community Shipowners' Association (ECSA): "Improving the Employment Opportunities for EU Seafarers: An Investigation to Identify Seafarers Training and Education Priorities" (1998) (nedan kallad FST/ECSA:s gemensamma undersökning).

³ I detta dokument avses med EU-sjöfolk: EU-medborgare anställda som sjöfolk.

⁴ Grundas på FST/ECSA:s gemensamma undersökning (se fotnot 2).

⁵ KOM(96) 81 slutlig, "Towards a new maritime strategy", 13.3.1996.

⁶ EGT C 109, 8.4.1997, s. 1.

av att antalet sjöfolk minskar samt finna lösningar på detta problem. Vid konferensen gavs ett gemensamt erkännande av att det europeiska sjöfolket är avgörande för att den europeiska sjöfartsindustrin skall kunna fungera väl. Man betonade även behovet av åtgärder för att återupprätta en reserv av välutbildat befäl och manskap. Vid konferensen föreslogs ett antal praktiska åtgärder, och industrin och myndigheterna rekommenderades att integrera dessa åtgärder i sina betänkanden. Flera rekommendationer inom samma område antogs även vid mötet inom forumet för sjöfartsindustrin (Maritime Industry Forum) i Helsingfors i juni 2000.

Det allmänna intresset för den kraftiga minskningen av antalet EU-sjöfolk återspeglas även i antalet undersökningar och forskningsprojekt som har genomförts inom detta område, bl.a. "Study on the maritime professions in the European Union" från 1996 (som finansierades av kommissionen), FST/ECSA:s gemensamma undersökning⁷ från 1998 och forskningsprojektet Methar⁸ (finansierat av kommissionen genom FoTU-programmet på transportområdet inom ramen för fjärde ramprogrammet). Samtliga dessa undersökningar och projekt omfattar förslag till åtgärder för att hejda den snabba minskningen av antalet EU-sjöfolk. Endast ett fåtal åtgärder har dock vidtagits av vissa nationella redarföreningar och vissa medlemsstater.

Genom detta meddelande önskar kommissionen uppdatera informationen om minskningen av antalet EU-sjöfolk och tillhandahålla en analys av skälen till denna minskning, konsekvenserna den kan medföra för EU:s sjöfartsindustri och de åtgärder som är nödvändiga för att vända den trenden. Kommissionen är medveten om att alla åtgärder som rör den mänskliga faktorn inverkar på redarnas konkurrensläge, men den anser likväl att en utvärdering av alternativa lösningar inte längre kan vänta om den nuvarande, oroväckande situationen skall kunna förbättras.

Sysselsättning och utbildning är två områden för vilka medlemsstaterna har huvudansvaret. Kommissionen avser inte att ersätta medlemsstaterna på dessa områden, utan önskar i stället så snart som möjligt få igång en produktiv diskussion i vilken samtliga berörda parter kan delta. Den vill även underlätta och på nära håll övervaka det faktiska genomförandet av de avhjälpande åtgärder som står till buds. Dessa åtgärder måste genomföras på både gemenskapsnivå och nationell nivå. Eftersom omfattningen av problemet varierar inom EU kommer medlemsstaterna att vara tvungna att anpassa de föreslagna åtgärderna efter sina egna behov eller förhållanden.

⁷

Se fotnot 2.

⁸

METHAR: Harmonisation of European Maritime Education and Training Schemes.

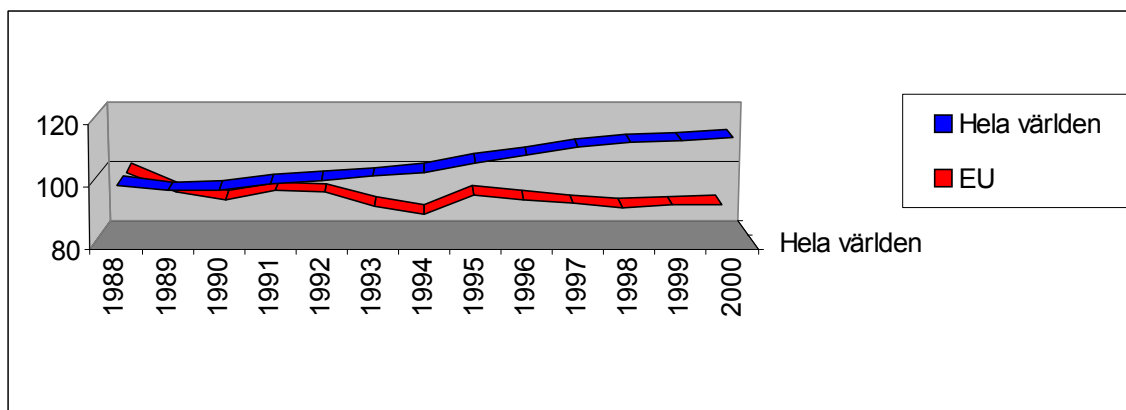
1. MINSKNINGEN AV ANTALET EU-SJÖFOLK

1.1. Uppgifter

Världsflottan har vuxit under de senaste åren och dess sammanlagda tonnage uppgick den 1 januari 2000 till över 506 miljoner bruttoton⁹. Men trots att den EU-registrerade flottan ökade något mellan 1998 och 1999 har EU:s procentandel av världsflottan minskat under de senaste åren till dess nuvarande nivå på ungefär 13 %. Likväl är andelen fartyg som kontrolleras av EU-intressen fortfarande betydande: den beräknas uppgå till 33 % av världsflottan.

Utvecklingen när det gäller handelsflottan i hela världen och handelsflottan i EU – antalet fartyg över 300 bruttoton

Index 1988 = 100



I en nyligen genomförd undersökning¹⁰ beräknades antalet sjöfolk i världen uppgå till 404 000 befäl och 823 000 manskap 2000, vilket jämfördes med en efterfrågan på 420 000 befäl och 599 000 manskap. Det förefaller alltså som om det antal befäl som krävs för att bemanna världsflottan är något för lågt (16 000, dvs. 4 % av hela arbetsstyrkan). I undersökningen betonades att detta underskott på 16 000 befäl i praktiken är allvarligare om man beaktar det faktum att ett överskott på befäl i vissa länder inte kan kompensera ett underskott i andra länder. Dessa problem omfattar kulturella och språkliga skillnader, bristande internationell erfarenhet, och de nationalitetsbegränsningar som gäller för många flaggstater.

I tabellen nedan sammanfattas de uppgifter som anges ovan. I tabellen finns även uppgifter om den uppskattade tillgången och efterfrågan på sjöfolk i världen 2010.

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

¹⁰ BIMCO/ISF:s rapport (se fotnot 1).

En världsomfattande balans mellan efterfrågan och tillgången på sjöfolk¹¹

	2000	%	2010	%
Befäl	- 16 000	- 4	- 46 000	- 12
Manskap	+ 224 000	+ 27	+ 255 000	+ 30

Minskningen av antalet EU-sjöfolk har varit större än minskningen av antalet fartyg i EU-flottan. EU-sjöfolket uppgår för närvarande till ungefär 120 000, vilket innebär en minskning med ungefär 40 % sedan tidigt 1980-tal. Det framgår tydligt av följande tabell hur antalet EU-sjöfolk ombord på EU-registrerade fartyg har minskat under de senaste femton åren, medan antalet sjöfolk från tredje land ökat.

Antalet EU-sjöfolk och sjöfolk från tredje land ombord på EU-registrerade fartyg¹²

År	Befäl		Manskap		Sammanlagt	
	EU	Tredje land	EU	Tredje land	EU	Tredje land
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 (*)

(*) Siffror från 1996 för Förenade kungariket och Grekland

Bristen på befäl i EU beräknas kunna uppgå till ungefär 13 000 man 2001 för att öka till ungefär 36 000 man 2006.¹³ Denna dramatiska situation skärps av åldersfaktorn: medelåldern på befäl i OECD-länder¹⁴ är mycket högre än i Fjärran Östern, Östeuropa och Indien. Det finns främst två skäl till detta. För det första blir tjänstgöringen till sjöss inom OECD-länderna allt kortare i och med att de flesta sjömännen övergår till en karriär i land långt innan de fyllt fyrtio år. För det andra har det ekonomiska trycket tvingat många rederier att anställa lägre befäl från tredje land, eftersom kostnaderna för dem är lägre än för befäl av motsvarande grad i OECD-länderna. För närvarande innehar de flesta OECD-befäl de högre befattningarna (60 % av EU-befäl är äldre än 40 år), medan de flesta befäl från utvecklingsländer innehar de lägre befattningarna. När OECD-befäl med högre befattning går i pension under de kommande åren kan man förvänta sig att de kommer att ersättas med medborgare från mindre utvecklade länder.

¹¹ BIMCO/ISF:s rapport (se fotnot 1).

¹² Källor: Study on the maritime professions in the European Union (Tecnecon, 1996) och ECSA:s årsrapport (1998-1999).

¹³ Källa: FST/ECSA:s gemensamma undersökning (se fotnot 2).

¹⁴ Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling.

Det framgår dock klart att den nuvarande bristen på befäl kommer att öka om inte åtgärder vidtas omgående. Det förmodade stora överskottet på manskap bör analyseras noggrant, eftersom det är tveksamt om allt manskap är kvalificerat för internationell tjänstgöring. Man bör även komma ihåg att manskapet genom lämplig utbildning kan bli befäl. Tillgången på EU-manskap är för närvarande tillräcklig, men det är viktigt att se till att den inte minskar. Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör komma ihåg detta när de planerar åtgärder för att stoppa minskningen av antalet EU-sjöfolk.

1.2. Orsaker

Det finns två aspekter av den fråga som behandlas i detta meddelande: Både efterfrågan på EU-sjöfolk och tillgången på utbildat sjöfolk har minskat. Skälen till detta är främst EU-rederiernas finansiella hänsynstaganden och de sociala aspekter som avskräcker ungdomar från att överväga en karriär till sjöss.

1.2.1. EU-rederiernas finansiella hänsynstaganden

Såsom anges ovan har EU-flottan minskat under de senaste åren medan världsfloTTan blivit större. Detta är förståeligt med tanke på att fraktsatserna i EU förblivit oförändrade efter den globala konjunkturnedgången under 1990-talet, medan fraktsatserna i resten av världen återhämtat sig mycket snabbt. Som svar på det ekonomiska tryck som ett antal EU-redare utsatts för genom ett överskott av fartygstonnage på världsmarknaden och en allt hårdare konkurrens från fartyg från tredje land, har de beslutat att minska kostnaderna genom att registrera fartygen i tredje land eller i de nationella andraregistren.

I samband med omregistreringen tog nämnda EU-redare tillfället i akt att ersätta EU-sjöfolk med sjöfolk från tredje land och följaktligen sänka bl.a. lönekostnaderna. Det faktum att de löner som utbetalas till EU-sjöfolk och till sjöfolk från tredje land avsevärt skiljer sig åt är utan tvivel avgörande för redarnas anställningspolitik. Man har räknat ut att den högsta lönen för matrosar från medlemsstaterna i vissa fall är 15 gånger högre än den lägsta lönen för matrosar från tredje land (båda lönerna omfattar sociala kostnader) och 5,6 gånger högre för högsta befäl¹⁵. Dessa löneskillnader är ännu större om man dessutom beaktar det faktum att lönekostnaderna svarar för 40 % av ett fartygs dagliga driftskostnader och utgör den största rörliga kostnaden för fartygsdrift.

Det är dock nödvändigt att göra åtskillnad mellan manskap och befäl. Trots löneskillnaden verkar redarna vara mer benägna att anställa EU-befäl av ett flertal skäl, exempelvis säkerhetshänsyn, fartygstyp, typ av teknisk standard ombord (dyrare befäl har ofta en bättre utbildning) och kulturell anknytning.

1.2.2. De sociala aspekterna på anställning som sjöman

Trots att det råder brist på kvalificerat sjöfolk väljer allt färre europeiska ungdomar en sjöanställning, eftersom den anses vara socialt och finansiellt oattraktiv jämfört med en anställning i land. Inte ens den höga ungdomsarbetslösheten i EU verkar ha motverkat denna inställning.

Ungdomarna är allt mer ovilliga att tillbringa längre perioder till sjöss, långt borta från familj och vänner. Även de mer attraktiva sidorna av en sjöanställning, t.ex. möjligheten att utforska världen och besöka exotiska platser, verkar ha försvunnit på grund av moderna

¹⁵ Källa: FST/ECSA:s gemensamma undersökning (se fotnot 2).

navigationssystem, som innebär att fartygen endast ligger i hamn korta perioder eller stannar utanför hamnen för att genomföra planerade kommersiella aktiviteter. Dessutom har moderna fartyg endast små besättningar, som mycket ofta består av flera olika nationaliteter och som talar olika språk, vilket kan leda till social isolering.

Ett annat viktigt tecken på att ungdomarna inte intresserar sig för en sjöanställning är den stora andel av elever som hoppar av sin sjöutbildning: den genomsnittliga andelen av elever som inte slutför utbildningen i EU uppgår till mellan 22 % och 32 %, men kan även vara så hög som 60 % eller 70 % i vissa medlemsstater¹⁶.

Kommissionen anser det vara ytterst viktigt att åtgärder vidtas för att motverka denna utveckling. Av ovannämnda lösningar utgörs den allra viktigaste av en snabb åtgärd för att till skapa en ny image för sjöanställning i synnerhet och sjöfartsindustrin i allmänhet. De offentliga myndigheterna och arbetsmarknadens parter bör samarbeta för att göra en sjöanställning attraktiv och därigenom locka europeiska ungdomar att gå till sjöss.

1.3. Konsekvenser

Den nuvarande bristen på EU-sjöfolk kan komma att få dramatiska följder. Välutbildat sjöfolk betyder säker sjötrafik, effektiv drift, välunderhållna fartyg och lägre antal olyckor och havsförroreningar (80 % av alla olyckor förorsakas av den mänskliga faktorn). Personal från vissa tredje länder har i allmänhet lägre utbildning än personal från gemenskapen (t.ex. sjöfolk som innehar certifikat från tredje länder som inte uppfyller bestämmelserna i IMO-konventionen om normer för utbildning, certifiering och vakthållning för sjöfolk [STCW-konventionen] och som inte erkänns av medlemsstaterna). Eftersom sjöfarten är en viktig näring för EU (90 % av unionens handel med omvärlden och drygt 35 % av dess interna handel är beroende av sjötransporterna), har EU inte råd att förlora denna grundläggande erfarenhetsbas om den vill undvika att äventyra säkerheten, miljön och sjöfartsindustrins och den sjöfartsrelaterade industrins konkurrenskraft i Europa. Det bör dock betonas att dessa överväganden gäller såväl befäl som manskap, eftersom säker och effektiv fartygsdrift är beroende av hela besättningens tekniska färdigheter och laganda.

Oljetransporterna bör särskilt beaktas i detta sammanhang. 80 % av den olja som förbrukas i gemenskapen importeras och nästan all import sker sjövägen. Det är därför viktigt att se till att oljetransporterna till EU kan ske säkert och att de har en oberoende ställning. Detta strategiska övervägande innebär att de behöriga myndigheterna i gemenskapen måste ta hänsyn till behovet av att upprätthålla kunskapsnivån inom sjöfartssektorn i EU och noggrant kontrollera EU:s oljetankerflotta när de fastställer den allmänna sjöfartspolitik och, i synnerhet, handlingsprogrammen avseende maritim personal.

Bristen på EU-sjöfolk kan även inverka negativt på sjöfartsrelaterade industrier. Många olika typer av landbaserade arbetsgivare ser sjöfartserfarenhet som en fördel vid eller som en förutsättning för anställning. Hamnarna, rederierna, inspektionsorganen (klassificeringssällskapen, flaggstaternas förvaltningar och de myndigheter som ansvarar för hamnstatskontrollen), försäkringsbolagen, varven, tillverkarna av fartygsutrustning m.fl. föredrar eller är skyldiga att anställa f.d. sjöfolk. Det kan vara svårt för företagen att anställa f.d. sjöfolk från tredje land, bl.a. på grund av kulturella olikheter, språksvårigheter och bristande kunskaper om lokalt och nationellt bruk samt om nationella bestämmelser. Det är därför uppenbart att den förväntade bristen på EU-sjöfolk på längre sikt kommer att leda till

¹⁶

Källa: FST/ECSA:s gemensamma undersökning (se fotnot 2).

brist på personal inom sjöfartsrelaterad verksamhet i EU. De kunskaper och den erfarenhet som EU-sjöfolk skaffar sig under sin tid till sjöss måste tas till vara om de inte skall gå förlorade för EU:s sjöfartsindustri.

Sammanfattningsvis kan gemenskapen, om den nuvarande minskningen av antalet EU-sjöfolk fortsätter, förlora ett viktigt historiskt och yrkesmässigt kulturarv. Det kan bli nödvändigt att stänga sjöfartsskolor och kunskapsnivån inom sjöfartssektorn i hela gemenskapen kan komma att försvinna, vilket kan få dramatiska följder för sjösäkerheten, försörjningstryggheten och konkurrenskraften inom hela sjöfartsindustrin.

2. GENOMFÖRANDET AV GEMENSKAPSLAGSTIFTNING OCH INTERNATIONELL LAGSTIFTNING

Det finns olika typer av lagstiftning som omfattar personer anställda ombord på fartyg och som redan är i kraft på **gemenskapsnivå**. De kan indelas i två kategorier: sociallagstiftning som omfattar alla anställda och särskild lagstiftning för sjöfolk.

- Den **första kategorin** omfattar alla **direktiv om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet** (sammanlagt ungefär tjugo stycken). Dessa omfattar många olika områden, t.ex. skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för kemiska och biologiska agenser, carcinogener, asbest och joniserande strålning, läkemedel som skall medföras ombord och personlig skyddsutrustning. En fullständig förteckning återfinns i bilagan, men det finns skäl att betona vikten av ramdirektivet om hälsa och säkerhet. I ramdirektivet, om det tillämpas på rätt sätt på arbetsplatsen, föreskrivs nämligen styrmedel för att förebygga olyckor och tillhandahålla extra skydd när en olycka inträffar.

Den första kategorin omfattar även direktiven om **likabehandling av kvinnor och män**. Eftersom det fortfarande finns för få kvinnor anställda ombord på fartygen, kan en rättslig ram endast underlätta denna situation.

Dessutom omfattar ett flertal lagar **socialskydd** och **anställningsvillkor**. Förordning nr 1408/71, som underlättar arbetstagarnas rörlighet genom att garantera dem likabehandling om de flyttar från en medlemsstat till en annan, är tillämplig på sjöfolk. När det gäller anställningsvillkoren omfattas sjöfolket av alla antagna direktiv utom dem som avser skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag eller kollektiva uppsägningar och Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster¹⁷ (ministerrådet ansåg att dessa lagar var olämpliga med tanke på sjöfartssektorns särart). Enligt direktivet om arbetsgivarens insolvens får medlemsstaterna utesluta sjöfolk, och vissa har också gjort det.

- Den **andra kategorin** omfattar särskilda direktiv för sjöfolk, t.ex. direktiven om **arbetstidens längd för sjömän ombord på fartyg**¹⁸ och **utbildningen för sjöfolk**¹⁹.

¹⁷ EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

¹⁸ Rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Bilaga: Europeiskt avtal om arbetstidens organisation för sjömän (EGT L 167, 2.7.1999, s. 33). Europaparlamentets och rådets direktiv 1999/95/EG av den 13 december 1999 om tillsyn av efterlevnaden av bestämmelser om arbetstidens längd för sjömän ombord på fartyg som anlöper gemenskapens hamnar (EGT L 14, 20.1.2000, s. 29).

Såsom redan nämnts beror 80 % av sjöolyckorna på den mänskliga faktorn. Dessa två direktiv är sålunda viktiga, eftersom den mänskliga faktorn lyfts fram på grundval av att personalens trötthet förebyggs och att en lämplig utbildning för besättningarna garanteras. Direktivet om arbetstidens längd är det första sektorsavtalet mellan arbetsmarknadens parter som grundas på den sociala stadgan i fördraget och det passar väl ihop med ett direktiv om det förstnämnda direktivets genomförande i de europeiska hamnarna. Direktivet om utbildningen för sjöfolk grundas på STCW-konventionen. Genom direktivet infördes ett gemenskapsförfarande för erkännande av certifikat från tredje land och det är ett stor steg framåt när det gäller att garantera att besättningarna är av hög kvalitet och återställa sjöanställningens rykte.

Förutom direktiven om **skydd för arbetstagare** har EU upprättat ett styrmedel som är mer inriktat på **främjandet av sysselsättningen**, dvs. **gemenskapens riktlinjer för statligt stöd till sjötransport**. De ursprungliga riktlinjerna från 1989 omarbetades 1997. De har utformats för att främja de europeiska flottornas konkurrenskraft (som allvarligt hotas av öppna flaggstater som erbjuder sociala och skattemässiga villkor som inte kan jämföras med dem som erbjuds i medlemsstaterna) men även sysselsättningen av europeiskt sjöfolk, vilket sålunda bidrar till att bevara kunskapsnivån inom EU:s sjöfartssektor och förbättra säkerheten ombord på fartygen. I riktlinjerna fastställs villkoren för medlemsstaterna avseende beviljande av statligt stöd i form av skattelättnader och bidrag till anställning och utbildning av europeiskt sjöfolk. Enligt riktlinjerna tillåts a) minskade socialförsäkringssatser för EG-sjöfolk ombord på fartyg som är registrerade i en medlemsstat och b) minskade inkomstskattesatser för EG-sjöfolk ombord på fartyg som är registrerade i en medlemsstat.

Efter offentliggörandet av de omarbetade riktlinjerna har allt fler medlemsstater genomfört sysselsättningsrelaterade åtgärder eller inför särskilda utbildningssystem. Ungefär tre år efter att de omarbetade riktlinjerna börjat tillämpas har de första övervakningsrapporterna visat att dessa åtgärder har en positiv inverkan, särskilt när det gäller en minskad utflaggning och en viss tendens att fartygen på nytt registreras i medlemsstaternas register. Därför uppmanar kommissionen alla medlemsstater att överväga hur de möjligheter som erbjuds genom riktlinjerna för statligt stöd på bästa sätt kan användas på nationell nivå. Kommissionen kommer att fortsätta att övervaka resultaten av tillämpningen av riktlinjerna och kommer att beakta dessa resultat vid nästa omarbetning av riktlinjerna, särskilt med avseende på åtgärderna för främjandet av sysselsättningen.

På **internationell nivå** handhar två specialiserade FN-organ sociala frågor i vidsträckt bemärkelse: IMO (Internationella sjöfartsorganisationen) handhar säkerhetsfrågor, medan ILO (Internationella arbetsorganisationen) handhar sociala frågor. IMO har antagit den ovannämnda STCW-konventionen. De internationella ILO-konventioner som rör sjöfolk anges i bilaga II. EU:s medlemsstater har ratificerat alla dessa bestämmelser och är följaktligen bundna av dem.

Genomförandet av den gemenskapslagstiftning som är tillämplig på alla fartyg inom området för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen har i allmänhet skett på ett korrekt sätt i medlemsstaterna. Kommissionen åtar sig emellertid att kontrollera om den tillämpas fullt ut inom sjöfartssektorn. En sådan kontroll begärdes uttryckligen i rådets (transport) slutsatser av den 21 december 2000 om sjösäkerhet.

¹⁹

Rådets direktiv 94/58/EG av den 22 november 1994 om minimikrav på utbildning för sjöfolk (EGT L 319, 12.12.1994, s. 28).

Kommissionen kommer även att göra allt den kan för att se till att de gemenskapsåtgärder som införlivar STCW-konventionen och den internationella koden för säkerhetsstyrning (International Safety Management - ISM)²⁰ i gemenskapslagstiftningen även i fortsättningen tillämpas korrekt i medlemsstaterna. Samtidigt kommer kommissionen att kontrollera att de länder utanför EU som tillhandahåller en stor del av sjöfartsindustrins arbetskraft efterlever bestämmelserna i STCW-konventionen. Dessutom kommer kommissionen genom nära samarbete med IMO, och genom tillämpning av gemenskapsdirektivet om hamnstatskontroll²¹, att se till att dessa styrmedel tillämpas effektivt i hela världen. När det gäller direktivet om arbetstidens längd för sjömän ombord på fartyg önskar kommissionen påminna medlemsstaterna om att det krävs en ratificering av ILO:s konvention om sjömäns arbetstid och bemanningen av fartyg (nr 180) och protokollet till ILO:s konvention om miniminormer i handelsfartyg (nr 147) för att genomförandet av direktivet skall fungera smidigt.

Medan hamnstatskontrollen kommer att underlätta övervakningen av att gemenskapslagstiftningen och den internationella lagstiftningen tillämpas korrekt, kommer insynen att garanteras genom Equasis.²² Eftersom närvaron av välutbildat sjöfolk ombord på fartyg utgör en allmänt erkänd viktig del av sjösäkerheten har Equasis övervakningskommitté och redaktion kommit överens om att införandet av ett element avseende den mänskliga faktorn i databasen skulle stämma överens med önskemålet om att tillhandahålla information om varje enskilt fartygs särart när det gäller säkerheten. Elementet avseende den mänskliga faktorn har ännu inte utarbetats, men det finns planer på att det skall innehålla information om tillämpningen av STCW-konventionen, förfalskade certifikat, uppfyllande av bestämmelserna om arbetstidens längd och andra av ILO:s konventioner, fall med kvarlämnat sjöfolk eller obetalda löner, certifikat avseende säker bemanning, klagomål från besättningen och gällande kollektivavtal.

3. FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

Såsom nämns i avsnitt 2 har det på gemenskapsnivå redan vidtagits åtgärder för att förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt arbetsförhållandena ombord på fartyg. Styrmedel för att främja sysselsättningen av gemenskapens sjöfolk har även inrättats eller diskuteras för närvarande i de behöriga forumen. Kommissionen anser att åtgärderna för att hejda minskningen av antalet EU-sjöfolk åtminstone inte för närvarande bör inbegripa några ytterligare förslag till särskild lagstiftning när det gäller sysselsättningen. Det är i stället en korrekt tillämpning av gällande lagstiftning och en lämplig användning av relevanta styrmedel inom gemenskapen som bör bidra till att vända de nuvarande sysselsättningstrenderna.

²⁰ Rådets direktiv 94/58/EG (se fotnot 19) och rådets förordning (EG) nr 3051/95 av den 8 december 1995 om säkerhetsorganisation för roll-on/roll-off-passagerarfartyg (ro-ro-fartyg) (EGT L 320, 30.12.1995, s. 14).

²¹ Rådets direktiv 95/21/EG av den 19 juni 1995 om tillämpning av internationella normer för säkerhet på fartyg, förhindrande av förorening samt boende- och arbetsförhållanden ombord på fartyg som anlöper gemenskapens hamnar och framförs i medlemsstaternas territorialvatten (hamnstatskontroll) (EGT L 157, 7.7.1995, s. 1).

²² Equasis är ett datasystem där befintlig säkerhetsrelaterad information om fartyg samlas in från både offentliga och privata organ och som gör denna information tillgänglig på Internet (www.equasis.org). Equasis utvecklades av kommissionen och det franska sjöfartsmyndigheterna efter en enhällig begäran om mer insyn som lades fram inom ramen för kampanjen för kvalitetssjöfart som inleddes av kommissionen och Förenade kungarikets myndigheter 1997.

Övergivna fartyg utgör emellertid ett område som kommissionen avser att granska för att fastställa om ytterligare gemenskapslagstiftning krävs. Fartyg överges ofta i gemenskapshamnar och deras besättningar blir kvar ombord utan att få någon lön utbetald. Förutom oacceptabla konsekvenser för personalen ombord skapar övergivna fartyg även problem för hamnarnas dagliga kommersiella verksamhet genom att de begränsar det tillgängliga utrymmet. Kommissionen kommer att granska möjligheterna att föreslå lagstiftning enligt vilken hamnarna tillåts sälja övergivna fartyg. Samtidigt kommer den att granska möjligheten att på fartyg tillämpa bestämmelserna i direktivet om överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter²³ samt direktivet om kollektiva uppsägningar²⁴. Det förefaller lämpligt att garantera att sjöfolk som arbetar ombord på gemenskapsfartyg åtnjuter åtminstone samma skydd som övriga arbetstagare i gemenskapen och förhindra att sjöfolk som arbetar ombord på gemenskapsfartyg överges.

Kommissionen anser att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter, i synnerhet inom ramen för dialogkommittén för sjötransporter, kan vidta ett flertal praktiska åtgärder inom detta område. De har alla intresse av att finna en snabb lösning på problemet med bristen på EU-sjöfolk, och deras ansträngningar bör samordnas så att bästa möjliga resultat uppnås. Rederierna i EU måste naturligtvis direkt och fullständigt inbegripas i denna samordning, både när det gäller utbildningsfrågor och bidrag till återupprättandet av sjöfartssektorns image. De offentliga myndigheterna kommer att behöva ge rederierna alla typer av stöd, i synnerhet genom att minska de kostnadsnackdelar som är kopplade till anställningen av EU-sjöfolk. Sjöfartshögskolorna kommer även att vara viktiga i detta sammanhang, eftersom de bör tillhandahålla bästa möjliga utbildning och bidra till att återupprätta sjöfartssektorns övergripande image.

Kommissionen rekommenderar därför att ovannämnda berörda parter samarbetar för att ta itu med bristen på EU-sjöfolk och vidta de nedan angivna prioriterade åtgärderna.

3.1. Främjande av sysselsättningen

3.1.1. Bemanningsförslaget och andra initiativ avseende sysselsättningsfrågor från arbetsmarknadens parter

Den tidtabellsbundna passagerar- och färjetrafiken inom EU utgör en arbetsintensiv sektor som sysselsätter ungefär 30 000 EU-sjöfolk. För närvarande betjänas denna marknad främst av EU-flaggade fartyg, vars besättning huvudsakligen består av EU-medborgare. Nästan 50 % av allt sjöfolk i medlemsstaterna är anställda inom denna sektor (20 % i trafik inom EU och 30 % i cabotagetrafik). Kommissionen anser att trenden att använda sjöfolk från tredje land inom denna sektor (framförallt i restaurangverksamheten, men även i befälet) kommer att fortsätta och till och med öka som ett resultat av marknadsutvecklingen och konkurrensen på vissa linjer. Kommissionen antog därför den 29 april 1998 ett meddelande om en gemensam policy vad gäller bemanning av fartyg i tidtabellsbunden passagerar- och färjetrafik inom och mellan medlemsstater till vilket följande två förslag bifogades: Ett förslag till rådets förordning om ändring av rådets förordning (EEG) 3577/92 om tillämpning av principen om frihet att tillhandahålla tjänster på sjötransportområdet inom medlemsstaterna (cabotage) och

²³ Rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (EGT L 61, 5.3.1977, s. 26).

²⁴ Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16).

ett förslag till rådets direktiv om bestämmelser för bemanning av fartyg i tidtabellsbunden passagerar- och färjetrafik mellan medlemsstater²⁵.

Enligt förslaget till direktiv skall samma arbetsvillkor som gäller för EU-medborgare gälla för medborgare från tredje land som är anställda ombord på passagerarfartyg och -färjor som går i tidtabellsbunden trafik mellan hamnar i EU. Kommissionen anser att man genom införandet av EU-normer för sjöfolk anställda inom denna arbetsintensiva sektor kommer att kunna skapa lika konkurrensvillkor för alla och förhindra social dumpning och den snedvridning av konkurrensen som uppkommit genom att sjöfolk från tredje land anställs till löner som inte motsvarar EU-löner. Dessutom kommer man genom direktivet att förhindra att ytterligare EU-sjömän ersätts av medborgare från tredje land och bibehålla sysselsättningstillfällena för EU-sjöfolk genom att bevara en av de återstående betydande sektorerna ur sysselsättningssynvinkel (särskilt för manskap och restaurangpersonal). Slutligen kan utsikterna när det gäller att tillhandahålla personalen för denna sektor främja utbildningsmöjligheterna för EU-sjöfolket.

Medan diskussionerna i rådet och Europaparlamentet fortsätter anser kommissionen att det vore lämpligt att samtidigt ge arbetsmarknadens parter tillfälle att sinsemellan diskutera problemet med att EU-sjöfolk som är anställda i den tidtabellsbundna passagerar- och färjetrafiken ersätts med billigare arbetskraft från tredje land. Kommissionen menar att arbetsmarknadens parter skulle kunna närma sig problemet från olika håll och finna lösningar som skiljer sig från dem som kommissionen föreslog i sitt meddelande från 1998 (anställningsvillkoren). Med tanke på kommissionens tidigare goda samarbete med arbetsmarknadens parter, både i samband med antagandet av avtalet om arbetstidens organisation för sjömän och när det gällde ett gemensamt bidrag till utarbetandet av detta meddelande, anser kommissionen att det även skulle vara möjligt att anta ett frivilligt avtal inom detta område. Dessutom kan arbetsmarknadens parter, om de så önskar, sinsemellan diskutera om de vill utvidga det frivilliga avtalets räckvidd till att även omfatta andra områden, t.ex. förbättrade utbildningsmöjligheter (inbegripet tillgången på utbildningsplatser ombord), förbättrade boende- och arbetsförhållanden samt fastställande av karriärvägar och lönenivåer.

3.1.2. Informationskampanjer och liknande åtgärder för att främja sysselsättningen

En av de allra viktigaste åtgärderna för att snabbt locka ungdomarna till en sjöanställning är att återupprätta sjöfartssektorns image. Av de olika initiativ som har föreslagits inom detta område, rekommenderar kommissionen att informationskampanjer genomförs på både nationell och europeisk nivå. Liknande arrangemang har redan genomförts i ett flertal medlemsstater och visat sig vara värdefulla när det gäller att visa upp en sjöanställnings positiva sidor och ge ungdomarna fakta om vad en karriär till sjöss innebär och ger för möjligheter. En av de positiva aspekterna med att välja ett yrke till sjöss är det stora utbudet av anställningsmöjligheter för sjöfolk i många typer av sjöfartsrelaterad verksamhet. Informationskampanjerna skulle därför kunna utnyttjas till att marknadsföra karriärvägar för EU-sjöfolk, från den första anställningen ombord till möjliga arbetstillfällen i land efter ett rimligt antal år till sjöss. Dessutom skulle informationskampanjerna kunna bidra till att locka lämpliga ungdomar till sjöfartssektorn och minska antalet elever som hoppar av studierna innan utbildningen är slutförd. Slutligen skulle kampanjerna, som skall organiseras i medlemsstaterna och anpassas till deras särskilda förhållanden, kunna vara ett ypperligt tillfälle att uppmuntra kvinnor att ta anställning ombord på fartyg i EU.

²⁵

EGT C 213, 9.7.1998, s. 17.

Sjöfartyrskena har historiskt sett varit mansdominerade och det stämmer att det kan vara svårare för kvinnor än för män att kombinera familjelivet med arbetet till sjöss. Det finns dock redan vissa tjänster som är lättare för kvinnor att inneha, exempelvis tjänster ombord på färjor i tidtabellsbunden trafik. Arbetsmarknadens parter bör på alla sätt sträva efter att främja och underlätta kvinnors tillträde till sjöfartyrskena, särskilt sådana yrken som är mer attraktiva för kvinnor. Informationskampanjerna skulle kunna vara ett bra tillfälle för detta ändamål. Arbetsmarknadens parter bör även ta itu med dagens oacceptabla problem med diskriminering och fördomar som många kvinnliga anställda ombord på EU-fartyg stöter på²⁶.

Att vidta vissa åtgärder som bidrar till att fler kvinnor anställs ombord på fartyg stämmer överens med IMO:s plan för integrering av kvinnor i sjöfartssektorn och med STCW:s rekommendation att särskilt beakta likabehandling av kvinnor och män i alla sektorer inom sjöfartsindustrin, att kvinnornas roll inom sjöfartyrskena betonas och att kvinnors deltagande i sjöutbildning främjas överallt inom sjöfartsindustrin. Alla åtgärder som bidrar till att kvinnor anställs ombord på EU-fartyg och till att diskriminering och fördomar mot kvinnor bekämpas stämmer också överens med gemenskapspolitiken om likabehandling av kvinnor och män. I detta avseende rekommenderar kommissionen att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter ser till att den gällande lagstiftningen inom området för likabehandling av kvinnor och män tillämpas korrekt och att den nyligen föreslagna lagstiftningen som förbjuder sexuella trakasserier på arbetsplatsen²⁷ antas omgående.

3.2. Boende- och arbetsförhållanden

Redarna kan göra mycket för att göra livet ombord mer attraktivt och visa att boende- och arbetsförhållandena är tilltalande. Den modern informationstekniken erbjuder ett stor utbud av möjligheter för detta ändamål. Exempelvis bör sjöfolk ges möjlighet att hålla kontakt med familj och vänner per e-post. Man bör överväga om datorrum bör installeras ombord på fartygen. Man kunde även ge sjömännens familjer i land tillgång till datorer. Ett annat alternativ vore att inreda läsesalar och ställa musikinstrument och videobandspelare till förfogande ombord på fartygen. Den viktigaste åtgärden tycks vara att lämpliga avlösningstider mellan arbetet till sjöss och ledigheten i land fastställs. Redarna och de fackliga representanterna bör finna en tillfredsställande kompromiss mellan sjöfolkets önskemål att tillbringa mer tid i land och rederiernas kostnader (hemsändning av besättningsmedlemmar och behovet av att ha två besättningar för ett fartyg).

Man bör även överväga förbättringar av boendeförhållandena ombord. Modern teknik kan t.ex. användas för läkarrådgivning på distans (telemedicin). Forskningsprojekt som finansierats av kommissionen har visat att det är möjligt att inrätta en flerspråkig världsomfattande tjänst för nödsituationer som dygnet runt kan förmedla medicinsk rådgivning via satellit- eller markbaserade ISDN (digitala flertjänstnät). Förfrågningarna till sjöss kan sändas från fartyg till land via förbindelser som är kopplade till ISDN för hälsovårdsleverantörer och därefter kopplas vidare till lämpliga specialister. Telehälsorådgivare kommer också att kunna medverka på distans med hjälp av lokala multimedieverktyg för medicinsk rådgivning som kan användas för demonstration av lämpliga ingrepp för de personer med paramedicinsk utbildning på plats.

²⁶ I en nyligen genomförd undersökning av NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers) bland dess kvinnliga medlemmar sade 76 % av dem som svarade att de utsatts för sexuella trakasserier till sjöss och 47 % sade att de upplevt könsdiskriminering.

²⁷ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (KOM/2000/334 slutlig).

Åtgärderna för att förbättra boende- och arbetsförhållandena ombord kan sättas i direkt samband med de åtgärder som utarbetats för att sjöfartsyrkerna skall återfå sin sociala status och den yrkesstolthet som de tidigare medförde. Arbetsmarknadens parter bör fastställa vilka åtgärder som kan få önskad verkan och vidta ta dem så fort som möjligt. Eftersom endast en betydande löneskillnad mellan arbeten till sjöss och arbeten i land kommer att kunna övertyga EU-ungdomarna om att gå till sjöss och sjöfolket att stanna kvar på sjön, uppmanar kommissionen EU-redarna att noggrant överväga om det är nödvändigt att höja lönerna för de befäl som arbetar ombord på deras fartyg. I detta avseende är det värt att komma ihåg de färskt statistiska uppgifter som offentliggjordes nyligen av Internationella arbetsorganisationen och som visar att genomsnittslönen för EU-matrosar har minskat mellan 1992 och 1999²⁸.

3.3. Tonvikten på sjöutbildning

3.3.1. *Sjöutbildning (MET, Maritime Education and Training)*

För att förbättra EU-sjöfolkets kvalifikationer och deras anställningsmöjligheter och rörlighet krävs en lämplig sjöutbildning. Välutbildade sjömän kommer i sin tur att göra det lättare för den europeiska sjöfartsindustrin att bli mer **konkurrenskraftig** och uppfylla högre **säkerhets- och miljöskyddsnormer**. Faktum är att det kommer att bli omöjligt att upprätthålla säkerheten och miljöskyddet på lång sikt utan investeringar i välutbildat sjöfolk.

Sjöfartsinstituten i EU tillhandahåller utbildningar av hög kvalitet och EU-sjöfolket anses i allmänhet vara bland de mest välutbildade i världen. Det minskade intresset för en sjöanställning har emellertid lett till ett överskott på studieplatser vid de ungefär 120 MET-instituten i Europa, vars överlevnad nu förefaller oviss. Dessutom kräver de återkommande ändringarna i ramlagstiftningen, den moderna tekniken och driften av en världsomfattande sjöfartsindustri enorma ansträngningar för att anpassa instituten till de nya förhållandena, vilket kan bli svår för ett uppsplittrat europeiskt sjöutbildningssystem.

Precis som för alla andra utbildningsformer har medlemsstaterna huvudansvaret för sjöutbildningen. De offentliga myndigheterna och redarna, som i framtiden kommer att vara tvungna att göra större investeringar i de anställdas utbildning och långsiktiga arbetsutveckling, måste samarbeta för att bibehålla och förbättra de europeiska sjöutbildningssystemen. Kommissionen har inte för avsikt att ersätta varken medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter på detta område. Samtidigt som kommissionen respekterar subsidiaritetsprincipen önskar den dock uppmärksamma alla berörda aktörer på de åtgärder som kan vidtas för att göra det lättare för de ansvariga för sjöutbildningssystemen att enade möta de utmaningar som de står inför.

Den första utmaningen för de ansvariga för sjöutbildningssystemet är att genom systemet tillhandahålla välutbildat sjöfolk som kan arbeta ombord på moderna fartyg av hög kvalitet. För att garantera att denna fråga behandlas på gemenskapsnivå krävs det att utbildningsinstituten noggrant analyserar och, vid behov, omarbetar sina **utbildningsprogram**. Det är avgörande att utbildningsprogrammen uppfyller sjöfartsindustrins allmänna krav (förtrogenhet med den internationella lagstiftningen – i synnerhet bestämmelserna i STCW-konventionen och den internationella koden för säkerhetsstyrning – och med den moderna tekniken) och att de garanterar goda kunskaper i

²⁸ Under en sjuårsperiod sjönk matrosernas genomsnittliga månadslön med 53 % för tyskar, 51 % för belgare, 43 % för danskar, 49 % för holländare, 26 % för portugiser och 14 % för fransmän.

det engelska språket. Lika viktigt är att **de befintliga nationella sjöutbildningssystemen i högre grad anpassas till varandra**, vilket skulle främja ett utbyte av erfarenheter och resultera i en övergripande förbättring av medlemsstaternas **sjöutbildningssystem**. Man bör i viss mån även överväga att koncentrera resurserna till ett **mindre antal MET-institut** för att minska kostnaderna (i synnerhet för att garantera tillgången till modern utrustning, exempelvis sofistikerade simulatorer) och samtidigt höja kvaliteten på den europeiska sjöutbildningen.

Alla analyser av åtgärder för att garantera utbildning av hög kvalitet och välutbildat sjöfolk måste omfatta området **utbildning ombord** på ett fartyg, som håller på att bli ett stort problem inom den europeiska sjöfartssektorn. En godkänd tjänstgöringsperiod ombord på ett fartyg skall ingå i utbildningsprogrammen för sjömän. Denna period erkänns också internationellt. Sådana platser för utbildning ombord på EU-fartyg har blivit allt färre under de senaste åren, främst eftersom redarna har försökt skära ned kostnader för denna typ av utbildning, både genom att erbjuda färre studieplatser ombord på fartyg som redan är i drift och genom att beställa nya fartyg med färre elevplatser. Redarna måste kännas vid sitt direkt ansvar för utbildningen av EU-sjöfolk och måste vara redo att ta på sig den administrativa och finansiella börda som tillhandahållandet av utbildning ombord på deras fartyg medför. Kommissionen rekommenderar i nuläget att redarna även undersöker möjligheten att erbjuda utbildning ombord för flera elever på samma gång för att minska risken för att ungdomarna känner sig isolerade under sin första sjöresa. Samtidigt bör de offentliga myndigheterna försöka lösa problemet med den finansiella börda som utbildningen ombord innebär för redarna. I gemenskapens riktlinjer om statligt stöd till sjötransport ges några intressanta alternativ i detta avseende och kommissionen kommer noggrant att undersöka om den kommande omarbetningen av riktlinjerna bör omfatta ytterligare åtgärder med avseende på utbildning ombord på fartyg. Slutligen bör medlemsstaterna beakta möjligheten att vidta gemensamma åtgärder inom ramen för de behöriga internationella organen för att se till att det blir ett internationellt krav att fartygen skall konstrueras med ett tillräckligt antal platser för utbildning ombord.

Den andra utmaningen är att ge sjömännen de kunskaper de behöver för att öka sin rörlighet. I detta avseende måste grundutbildningen följas av **kontinuerliga uppdateringskurser** så sjöfolk kan hantera fartygens särart och anpassa sig till ny utrustning ombord och nya bestämmelser. Sådana kurser skulle öka EU-sjöfolkets rörlighet, både mellan olika typer av specialiserade fartyg och mellan däck och maskin. Den första typen av rörlighet behandlas uttryckligen i STCW-konventionen och kurser avseende denna typ av rörlighet finns vanligtvis att tillgå vid de europeiska MET-instituten. Det krävs emellertid ytterligare ansträngningar för att fastställa de kriterier som skall tillämpas på rörligheten mellan däck och maskin och för att kurser avseende denna typ av rörlighet praktiskt skall kunna arrangeras vid MET-instituten. **Fortbildningskurser** bör också tillhandahållas för att främja manskapets utbildning till befäl, och befälens befordran. De många möjligheter som erbjuds genom distansutbildning bör undersökas närmare och genomföras i samband med uppdateringskurser och fortbildningskurser.

Den tredje utmaningen är att anpassa sjöutbildningssystemet till yrkets föränderliga villkor, dvs. att tillhandahålla sjöfolket med kunskaper som gör det möjligt att ta jobb i land efter ett rimligt antal år till sjöss. För detta ändamål är det viktigt att den inledande sjöutbildningen och ovannämnda uppdateringskurser även omfattar sjöfartens kommersiella aspekter (dvs. sjöfartslagstiftning, ekonomi och företagsledning) så att EU-sjöfolket får bättre insikter i industrins krav och de arbetsmetoder som används i eventuella framtida jobb i land. I detta avseende vore det lämpligt att MET-instituten och arbetsmarknadens parter samarbetar för att fastställa gemensamma mål och i synnerhet staka ut **karriärvägarna** för sjöfolk. Detta är

särskilt viktigt med tanke på att medlemsstaternas nationella sjöfartsmyndigheter kommer att behöva mer personal för det ökade antalet arbetsuppgifter som ålagts dem genom nyligen antagen eller förslag till gemenskapslagstiftning om sjösäkerhet. Flera inspektörer kommer att krävas för att hamnstatskontrollerna och uppgifter i samband med övervakningen av sjötrafiken skall kunna genomföras. Det är därför viktigt att sjöfolket får tillräcklig utbildning för att kunna anställas för dylika jobb, och även andra typer av jobb inom den privata sjöfartsindustrin, vilket förefaller vara en naturlig fortsättning på deras erfarenheter från arbetet ombord på fartyg.

Förutom de tre ovannämnda stora utmaningarna är det värt att beakta följande åtgärder som kan bidra till att avhjälpa bristen på EU-sjöfolk och som samtidigt kan medföra ändringar av det nuvarande sjöutbildningssystemet. Den första åtgärden skulle vara att försöka att, med beaktande av gällande internationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning, **sänka tillträdeskraven för de olika nivåerna av certifikat**, exempelvis de krav som gäller för tillträde till kurser för obegränsade behörighetsbevis. Även om de befintliga utbildningssystemens ovannämnda anpassning till varandra skulle förbättra medlemsstaternas **ömsesidiga erkännande av behörighetsbevisen** kunde ytterligare en åtgärd vara att undanröja de återstående hindren för anställning av EU-sjöfolk ombord på alla typer av EU-flaggade fartyg. Slutligen bör man sträva efter att **gör det lättare** för personer som på förhand är kvalificerade, t.ex. befäl ombord på fiskefartyg och före detta sjöofficerare, **att tillträda befälsbefattningar** i handelsflottan. Tillfälliga utbildningsåtgärder bör fastställas och genomföras för detta ändamål.

3.3.2. *Gemenskapsinitiativ*

Gemenskapens finansiella stöd till sjöutbildning är naturligtvis ett tilltalande alternativ, men det bör inte överskattas. Gemenskapsmedel kan, och bör faktiskt, användas för att stödja medlemsstaternas och redarnas sjöutbildningsplaner. Men dessa medel får inte användas som det enda finansiella stödet till genomförandet av en åtgärd, exempelvis hejandet av minskningen av antalet EU-sjömän.

Kommissionen har redan tidigare slopat tanken på att inrätta en särskild gemenskapsfond för sjöutbildning, och den anser fortfarande att en sådan fond inte är ett realistiskt alternativ. Kommissionen rekommenderar dock att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter undersöker och bättre utnyttjar de möjligheter som ges inom ramen för befintliga gemenskapsinstrument för finansiellt stöd till utbildning, dvs. de europeiska strukturfonderna och i synnerhet programmen Sokrates och Leonardo da Vinci. Medlemsstaterna bör även undersöka och utnyttja de möjligheter som ges för mänskliga resurser inom ramen för Equal, som är ett nytt gemenskapsinitiativ som skall främja nya metoder för att motverka diskriminering och ojämställdhet på arbetsmarknaden genom internationellt samarbete.

Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter uppmanas att prioritera sjöutbildning och sjöfartsåtgärder inom området för mänskliga resurser när de planerar sitt deltagande i gemenskapsprogrammen.

3.4. **Stöd inom ramen för forskningsprogrammet**

Det är visserligen industrin som ansvarar för att problemet med det minskade antalet EU-sjöfolk löses, men gemenskapen kan ge hjälp i form av bidrag till ett antal forskningsprojekt.

Särskilt relevanta forskningsområden som kan omfattas av det kommande sjätte ramprogrammet (verksamhet till stöd för gemenskapens politik) är bl.a. följande:

- Utarbetandet av en profil av lämpliga kandidater i syfte att förbättra urvalet av de elever som önskar sjöutbildning och eventuellt minska andelen av elever som hoppar av utbildningen.
- Faktorer som uppmuntrar människor att gå till sjöss, stanna kvar på sina sjöjobb eller att ta jobb i land.
- Beskrivning av nuvarande och framtida arbetsinnehåll och karriärvägar, både till sjöss och i land, samt även de senaste begreppen för utformning av arbetsuppgifter.
- Förbättringar av boende- och arbetsförhållandena ombord, bl.a. de möjligheter till kommunikation mellan besättningsmedlemmar och deras familj samt vänner som nu finns att tillgå tack vare den moderna informationstekniken.
- Tillnärmning av befintliga nationella sjöutbildningssystem och koncentration av resurserna till färre MET-institut.

4. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Kommissionen har redan börjat ta itu med det problem som bristen på EU-sjöfolk utgör. Kommissionen anser att dessa ansträngningar måste fortgå och tilldelas mera resurser genom gemensamma åtgärder av alla berörda parter för att råda bot på den nuvarande oroväckande situationen. Kommissionen rekommenderar därför att nedanstående prioriterade åtgärder diskuteras.

- Korrekt tillämpning av gällande gemenskapslagstiftning och internationell lagstiftning om boende- och arbetsförhållandena och en god kvalitet på rutinerna ombord är grundläggande inte endast för att förbättra sjösäkerheten och förebygga föroreningar utan även för att lösa problemet med sjöfartsyrkenas tillbakagång. Medlemsstaterna uppmanas att se till att nämnda lagstiftning tillämpas på rätt sätt. Kommissionen kommer att övervaka denna process och garantera insyn genom Equasis. Kommissionen uppmanar även alla medlemsstater att beakta hur möjligheterna till stöd för sysselsättning av EU-sjöfolk som ges inom ramen för riktlinjerna om statligt stöd bäst kan utnyttjas på nationell nivå.
- Den tidtabellsbundna passagerar- och färjetrafiken inom EU är arbetsintensiv och den bedrivs främst med EU-flaggade fartyg vars besättning huvudsakligen består av EU-medborgare. EU-sjöfolket inom denna sektor står inför en allt hårdare konkurrens från billigare arbetskraft från tredje land. Kommissionen lämnade ett förslag till lösning på detta problem i sitt meddelande från 1998. Samtidigt som diskussioner om kommissionens förslag pågår i de behöriga forumen kan andra lösningar på samma problem eventuellt tas fram av arbetsmarknadens parter genom ett frivilligt avtal.
- Kommissionen rekommenderar att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter organiserar samordnade informationskampanjer på nationell och europeisk nivå för att återupprätta sjöfartsindustrins image och ge ungdomarna fakta om vad en sjöanställning innebär. Detta i sin tur kan bidra till en minskning av antalet elever som hoppar av sina studier. Informationskampanjerna kan även utgöra ett bra tillfälle att främja och underlätta

kvinnors tillträde till sjöfartsyrkena, särskilt sådana yrken som är mer attraktiva för kvinnor.

- Några enkla arrangemang med hjälp av modern teknik kan avsevärt förbättra boende- och arbetsförhållandena ombord ett fartyg. Kommissionen rekommenderar att redarna undersöker dessa möjligheter och även möjligheten att organisera bekvämare avlösningstider för sjöfolk mellan arbetet till sjöss och ledigheten i land. Kommissionen uppmanar även arbetsmarknadens parter att vidta lämpliga åtgärder för att höja den sociala status och den arbetstillfredsställelse som en sjöanställning medför. Den åtgärd som mest brådskande borde vidtas av redarna är en höjning av EU-befälets löner.
- Det är avgörande för EU-sjöfolkets överlevnad, den europeiska sjöfartsindustrins konkurrenskraft och uppnåendet av en ökad säkerhet och ett förbättrat miljöskydd att ett sjöutbildningssystem av hög kvalitet upprätthålls i EU. De offentliga myndigheterna, redarna och sjöfartshögskolorna måste samarbeta för att se till att medlemsstaternas sjöutbildningssystem uppfyller kraven i ramlagstiftningen och alla krav som den moderna tekniken och den världsomfattande sjöfartsindustrin ställer, bl.a. goda kunskaper i det engelska språket. Kommissionen rekommenderar också medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att snarast vidta åtgärder för att se till att det finns tillräckligt många studieplatser för de elever som önskar utbildning ombord ett fartyg, tillhandahålla EU-sjöfolket kontinuerliga uppdateringskurser och fortbildningskurser samt öka EU-sjöfolkets rörlighet.
- Gemenskapsinstrument finns att tillgå för finansiellt stöd till sjöutbildning och det finns gemenskapsinitiativ inom området för mänskliga resurser. Kommissionen rekommenderar att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter undersöker och utnyttjar de möjligheter som ges inom ramen för dessa instrument. Framförallt uppmanas medlemsstaterna att i tillräcklig utsträckning prioritera sjöutbildning och sjöfartsåtgärder inom området för mänskliga resurser när de planerar sitt deltagande i gemenskapens program.
- Gemenskapen kan stödja sjöfartsindustrins ansträngningar för att avhjälpa den nuvarande bristen på EU-sjöfolk genom bidrag till flera tillfälliga forskningsprojekt inom ramen för det kommande sjätte ramprogrammet.

BILAGA I

Gemenskapslagstiftning som antagits på det sociala området och som är tillämplig på fartyg

Allmänna sociala bestämmelser	Rådets direktiv 75/34/EEG av den 17 december 1974 om rätten för medborgare i en medlemsstat att stanna kvar inom en annan medlemsstats territorium efter att där ha drivit egen rörelse (EGT L 14, 20.1.1975, s. 10)
	Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40)
	Rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap (EGT L 359, 19.12.1986, s. 56)
	Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (EGT L 14, 20.1.1998, s. 6)
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Rådets direktiv 76/579/Euratom av den 1 juni 1976 om fastställande av omarbetade grundläggande normer för att skydda allmänhetens och arbetstagarnas hälsa mot riskerna med joniserande strålning (EGT L 187, 12.7.1976, s. 1)
	Rådets direktiv 78/610/EEG av den 29 juni 1978 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar och andra författningar om hälsoskydd för arbetstagare som exponeras för vinylkloridmonomer (EGT L 197, 22.7.1978, s. 12)
	Rådets direktiv 80/836/Euratom av den 15 juli 1980 om ändring av direktiv om fastställande av de grundläggande normerna för befolkningens och arbetstagarnas hälsoskydd mot de faror som uppstår till följd av joniserande strålning (EGT L 246, 17.9.1980, s. 1)
	Rådets direktiv 82/501/EEG av den 24 juni 1982 om risker för storolyckor i vissa industriella verksamheter (EGT L 230, 5.8.1982, s. 1)

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1)
	Rådets direktiv 89/655/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av arbetsutrustning i arbetet (andra särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 393, 30.12.1989, s. 13)
	Rådets direktiv 89/656/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbetstagares användning av personlig skyddsutrustning på arbetsplatsen (tredje särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 393, 30.12.1989, s. 18)
	Rådets direktiv 90/269/EEG av den 29 maj 1990 om minimikrav för hälsa och säkerhet vid manuell hantering av laster där det finns risk för att arbetstagare drabbats av skador, särskilt i ryggen (fjärde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 156, 21.6.1990, s. 9)
	Rådets direktiv 90/394/EEG av den 28 juni 1990 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för carcinogener i arbetet (sjätte särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 196, 26.7.1990, s. 1)
	Rådets direktiv 90/679/EEG av den 26 november 1990 om skydd för arbetstagare mot risker vid exponering för biologiska agenser i arbetet (sjunde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 374, 31.12.1990, s. 1)
	Rådets direktiv 90/641/Euratom av den 4 december 1990 om praktiskt strålskydd för externa arbetstagare som löper risk att utsättas för joniserande strålning i sin verksamhet inom kontrollerade områden (EGT L 349, 13.12.1990, s. 21)
	Rådets direktiv 92/29/EEG av den 31 mars 1992 om minimikrav avseende säkerhet och hälsa för förbättrad medicinsk behandling ombord på fartyg (EGT L 113, 30.4.1992, s. 19)
	Rådets direktiv 92/57/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser (åttonde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 245, 26.8.1992, s. 6)
	Rådets direktiv 92/58/EEG av den 24 juni 1992 om minimikrav beträffande varselmärkning och signaler för hälsa och säkerhet i arbetet (nionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 245, 26.8.1992, s. 23)

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1)
	Rådets direktiv 93/103/EG av den 23 november 1993 om minimikrav för säkerhet och hälsa vid arbete ombord på fiskefartyg (trettonde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 307, 13.12.1993, s. 1)
	Rådets direktiv 96/29/Euratom av den 13 maj 1996 om fastställande av grundläggande säkerhetsnormer för skydd av arbetstagarnas och allmänhetens hälsa mot de faror som uppstår till följd av joniserande strålning (EGT L 159, 29.6.1996, s. 1)
	Rådets direktiv 96/82/EG av den 9 december 1996 om åtgärder för att förebygga och begränsa följderna av allvarliga olyckshändelser där farliga ämnen ingår (EGT L 10, 14.1.1997, s. 13)
Arbetsvillkor	Rådets direktiv 98/24/EG av den 7 april 1998 om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet mot risker som har samband med kemiska agenser i arbetet (fjortonde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 131, 5.5.1998, s. 11)
	Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, 19.2.1975, s. 19)
	Rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens (EGT L 283, 28.10.1980, s. 23)
	Rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (EGT L 206, 29.7.1991, s. 19)
	Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32)

Arbets- villkor	Rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet (EGT L 216, 20.8.1994, s. 12)
	Rådets direktiv 94/45/EG av den 22 september 1994 om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (EGT L 254, 30.9.1994, s. 64)
	Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (EGT L 18, 21.1.1997, s. 1)
	Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 19.6.1996, s. 4)
	Rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS - Bilaga: Ramavtal om deltidarbete (EGT L 14, 20.1.1998, s. 9)
	Rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) - Bilaga: Europeiskt avtal om arbetstidens organisation för sjömän (EGT L 167, 2.7.1999, s. 33)

Principer om social trygghet	Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (EGT L 6, 10.1.1979, s. 24)
	Rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (EGT L 225, 12.8.1986, s. 40)
	Rådets direktiv 89/105/EEG av den 21 december 1988 om insyn i de åtgärder som reglerar prissättningen på humanläkemedel och deras inordnande i de nationella sjukförsäkringssystemen (EGT L 40, 11.2.1989, s. 8)
Tillämplighet för migrerande arbetare	Rådets direktiv 64/221/EEG av den 25 februari 1964 om samordningen av särskilda åtgärder som gäller utländska medborgares rörlighet och bosättning och som är berättigade med hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa (EGT 56, 4.4.1964, s. 850)
	Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (EGT L 209, 25.7.1998, s. 46)
	Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen (EGT L 149, 5.7.1971, s. 2)

Bilaga II

ILO:s konventioner och rekommendationer som rör sjöfolk

Allmänt	
Rekommendation 9	Nationell sjömanslagstiftning, 1920
Rekommendation 107	Anställning på utländska fartyg, 1958
Rekommendation 108	Sociala villkor och säkerhet för sjöfolk, 1958
Rekommendation 139	Sysselsättning för sjöfolk (Teknisk utveckling), 1970
Konvention 145	Kontinuitet i sysselsättningen (sjöfolk), 1976
Rekommendation 154	Kontinuitet i sysselsättningen (sjöfolk), 1976
Konvention 147	Miniminormer i handelsfartyg, 1976
Protokoll (*)	Protokoll från 1996 till Konventionen om miniminormer i handelsfartyg
Rekommendation 155	Förbättring av normer i handelsfartyg, 1976
Utbildning och anställning	
Konvention 9	Arbetsförmedling för sjömän, 1920
Konvention 179	Rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän, 1996
Rekommendation 186	Rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän, 1996
Konvention 22	Sjömäns anställningsavtal, 1926
Konvention 108	Identitetshandlingar för sjömän, 1958
Rekommendation 137	Yrkesutbildning (sjöfolk), 1970
Villkor för tillträde till tjänst	
Konvention 7	Minimiålder för arbete till sjöss, 1920
Konvention 58	Minimiålder för arbete till sjöss, (reviderad) 1936
Konvention 16	Läkarundersökning av minderåriga vid arbete till sjöss, 1921
Konvention 73	Läkarundersökning av sjömän, 1946
Behörighetsbevis	
Konvention 53	Kompetens hos befäl på handelsfartyg, 1936
Konvention 69	Behörighetsbevis för skeppskockar, 1946
Konvention 74	Behörighetsbevis för matroser, 1946
Allmänna anställningsvillkor	
Konvention 180 (*)	Sjömäns arbetstid och bemanningen av fartyg, 1996
Rekommendation 187	Sjömäns löner och arbetstid samt bemanningen av fartyg, 1996
Konvention 91	Semester med bibehållen hyra för sjömän, 1949
Konvention 146	Semester för sjöfolk, 1976
Konvention 23	Hemsändning av sjömän, 1926
Rekommendation 27	Hemsändning av befälhavare och lärlingar, 1926
Konvention 166	Sjömäns hemresa (reviderad), 1987
Rekommendation 174	Sjömäns hemresa, 1987
Rekommendation 153	Skydd för unga sjömän, 1976

Säkerhet, hälsa och välfärd	
Konvention 68	Kosthåll och utspisning (för fartygsbesättningar), 1946
Rekommendation 78	Säng- mässutrustning jämte andra artiklar för fartygs besättningar, 1946
Konvention 92	Besättningsbostäder, 1949
Konvention 133	Besättningsbostäder (tilläggsbestämmelser), 1970
Rekommendation 140	Luftkonditionering i besättningens bostäder, 1970
Rekommendation 141	Kontroll av buller i besättningens bostäder, 1970
Konvention 134	Förebyggande av olycksfall (sjöfolk), 1970
Rekommendation 142	Förebyggande av yrkesskador (sjöfolk), 1970
Rekommendation 48	Sjömäns välfärd i hamnarna, 1936
Rekommendation 138	Sjöfolks välfärd, 1970
Konvention 163	Sjömäns välfärd till sjöss och i hamn, 1987
Rekommendation 173	Sjömäns välfärd till sjöss och i hamn, 1987
Konvention 164	Hälso- och sjukvård för sjömän, 1987
Rekommendation 105	Skeppsapotek, 1958
Rekommendation 106	Medicinsk rådgivning till sjöss, 1958
Arbetsinspektion	
Konvention 178	Tillsyn av sjömäns arbets- och levnadsförhållanden, 1996
Rekommendation 185	Tillsyn av sjömäns arbets- och levnadsförhållanden, 1996
Social trygghet	
Konvention 8	Ersättning för arbetslöshet vid fall av fartygs förolyckande, 1920
Rekommendation 10	Arbetslöshetsförsäkring (sjömän), 1920
Konvention 55	Redares förpliktelser i fall sjömän drabbas av sjukdom, olycksfall eller döden, 1936
Konvention 56	Sjukförsäkring för sjömän, 1936
Konvention 165	Socialförsäkringskydd för sjömän (reviderad), 1987
Konvention 71	Pensionering av sjömän, 1946
Internationella arbetsvillkor som gäller för alla arbetstagare, bl.a. sjöfolk	
Konvention 87	Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, 1948
Konvention 98	Organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, 1949
Konvention 130	Läkarvård och kontanta sjukförmåner, 1969
Konvention 138	Minimiålder, 1973

(*) Konventionen eller protokollet äger inte kraft