

**Recommendation (No. 186)
concerning the Recruitment
and Placement of Seafarers**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fourth Session on 8 October 1996, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Placing of Seamen Convention, 1920, which is the third item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996;

adopts, this twenty-second day of October of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Recommendation, which may be cited as the Recruitment and Placement of Seafarers Recommendation, 1996:

1. The competent authority should:

(a) take the necessary measures to promote effective cooperation among recruitment and placement services, whether public or private;

(b) take account of the needs of the maritime industry at both the national and international levels, when developing training programmes for seafarers, with the participation of shipowners, seafarers and the relevant training institutions;

(c) make suitable arrangements

**ILO:s rekommendation (nr
186) om rekrytering av och ar-
betsförmedling för sjömän**

Internationella arbetsorganisatio-
nens allmänna konferens,

som har sammankallats till Ge-
nève av styrelsen för Internatio-
nella arbetsbyrån och samlats där
den 8 oktober 1996 till sitt åttio-
fjärde möte,

har beslutat att anta vissa förslag
angående revidering av 1920 års
konvention om arbetsförmedling
för sjömän, en fråga som utgör
den tredje punkten på mötets dag-
ordning,

har fastställt att dessa förslag
skall ta formen av en rekommen-
dation som kompletterar 1996 års
konvention om rekrytering av och
arbetsförmedling för sjömän, och

antar denna den tjugooandra da-
gen i oktober månad år nitton-
hundra-nittiosex följande rekomen-
dation, som kan kallas 1996
års rekommendation om rekryte-
ring av och arbetsförmedling för
sjömän.

1. Den behöriga myndigheten bör:

a) vidta nödvändiga åtgärder för
att främja ett effektivt samarbete
mellan rekryterings- och arbets-
förmedlingskontor, oavsett om
dessa är offentliga eller privata;

b) vid utvecklingen av utbild-
ningsprogram för sjömän beakta
sjöfartsnäringens behov på både
det nationella och det internatio-
nella planet; vid utvecklingen av
programmen bör redare, sjöfolk
och de aktuella utbildningsinstitu-
tionerna delta;

c) vidta lämpliga arrangemang
för samarbete med representativa
organisationer för redare och sjö-
folk i fråga om organisationen

for the cooperation of representative organizations of shipowners and seafarers in the organization and operation of the public recruitment and placement services where they exist;

(d) maintain an arrangement for the collection and analysis of all relevant information on the maritime labour market, including:

(i) the current and prospective supply of seafarers classified by age, sex, rank and qualifications and the industry's requirements, the collection of data on age and sex being admissible only for statistical purposes or if used in the framework of a programme to prevent discrimination based on age and sex;

(ii) the availability of employment on national and foreign ships;

(iii) continuity of employment;

(iv) the placement of apprentices, cadets and other trainees; and

(v) vocational guidance to prospective seafarers;

(e) ensure that the staff responsible for the supervision of recruitment and placement services be adequately trained and have relevant knowledge of the maritime industry;

(f) prescribe or approve operational standards and encourage the adoption of codes of conduct and ethical practices for these services; and

(g) promote continued supervision on the basis of a system of quality standards.

2. The operational standards referred to in Paragraph 1(f) should include provisions dealing with:

(a) the qualifications and train-

ing and the driften av de offentliga rekryterings- och arbetsförmedlingskontoren, när sådana finns;

d) upprätthålla ett arrangemang för inhämtande och analys av all relevant information om sjöarbetsmarknaden, inklusive

(i) den aktuella och den förväntade tillgången på sjömän, indelade efter ålder, kön, rang och kvalifikationer samt näringens krav; därvid bör inhämtande av uppgifter om ålder och kön vara tillåtet endast för statistiska ändamål eller för användning inom ramen för ett program som syftar till att förebygga diskriminering på grundval av ålder och kön;

(ii) tillgången på arbetstillfällen på nationella och utländska fartyg;

(iii) kontinuitet i sysselsättningen;

(iv) placeringen av lärlingar, befälselever och andra praktikanter; och

(v) yrkesvägledning för blivande sjömän;

e) säkerställa att den personal, som är ansvarig för övervakningen av rekryterings- och arbetsförmedlingskontor, erhåller en passande utbildning och har relevanta kunskaper om sjöfartsnäringen;

f) föreskriva eller godkänna normer för driften och befrämja antagandet av uppförandekoder och god sedvänja för dessa kontor; och

g) främja fortsatt övervakning på grundval av ett system av normer för kvalitetsbedömning.

2. De normer för driften som avses i punkt 1. f) bör innefatta bestämmelser angående:

a) vilka kvalifikationer och vilken utbildning som fordras av ledningen och personalen vid rekryterings- och arbetsförmedlings-

ing required of the management and staff of recruitment and placement services, which should include knowledge of the maritime sector, particularly of relevant maritime international instruments on training, certification and labour standards;

(b) the keeping of a register of seafarers seeking employment at sea; and

(c) matters pertaining to medical examinations, vaccinations, seafarers' documents and such other items as may be required for the seafarer to gain employment.

3. In particular, the operational standards referred to in Paragraph 1(f) should provide that each recruitment and placement service:

(a) maintain, with due regard to the right to privacy and the need to protect confidentiality, full and complete records of the seafarers covered by its recruitment and placement system, which should include but not be limited to:

- (i) the seafarers' qualifications;
- (ii) record of employment;

(iii) personal data relevant to employment;

(iv) medical data relevant to employment;

(b) maintain up-to-date crew lists of the vessels for which it provides crew and ensure that there is a means by which it can be contacted in an emergency at all hours;

(c) have formal procedures to ensure that seafarers are not subject to exploitation by the agency or its personnel with regard to the offer of engagement on particular

kontor; dessa bör inkludera kännedom om sjöfartsnäringen, i synnerhet om relevanta internationella sjöfartsinstrument angående utbildning, certifiering och normer för arbetslivet;

b) förändret av ett register över sjömän som söker anställning till sjöss; och

c) frågor som rör läkarundersökningar, vaccinationer, handlingar som sjömän behöver och sådana andra villkor som kan ställas för att sjömannen skall få anställning.

3. De normer för driften som avses i punkt 1. f) bör i synnerhet föreskriva, att varje rekryterings- och arbetsförmedlingskontor:

a) under vederbörligt beaktande av den enskildes rätt till integritet och behovet av att se till att uppgifter hålls konfidentiella, antecknar fullständiga uppgifter om de sjömän som ingår i dess rekryterings- och förmedlingssystem; dessa uppgifter bör innefatta men inte begränsas till:

- (i) sjömännens kvalifikationer;
- (ii) förteckning över anställningar;
- (iii) personuppgifter av betydelse för anställning;
- (iv) medicinska data av betydelse för anställning;

b) håller besättningslistor aktuella för de fartyg åt vilka kontoret tillhandahåller besättning, samt säkerställer att det finns möjlighet att kontakta kontoret i en nödsituation vid alla tider på dygnet;

c) har fastställda rutiner för att säkerställa att sjömän inte blir föremål för exploatering från kontorets eller dess personals sida vid erbjudandet av anställning på bestämda fartyg eller hos bestämda rederier;

ships or by particular companies;

(d) have formal procedures to prevent the opportunities for exploitation of seafarers arising from the issue of joining advances or any other financial transaction between the employer and the seafarer which are handled by it;

(e) clearly publicize costs which the seafarer will bear by way of medical or documentary clearance;

(f) ensure that seafarers are advised of any particular conditions applicable to the job for which they are to be engaged and of particular employers' policies relating to their employment;

(g) have formal procedures which are in accordance with the principles of natural justice for dealing with cases of incompetence or indiscipline consistent with national laws and practice and, where applicable, with collective agreements;

(h) have formal procedures to ensure, as far as practicable, that certificates of competency and medical certificates of seafarers submitted for employment are up-to-date and have not been fraudulently obtained and that employment references are verified;

(i) have formal procedures to ensure that requests for information or advice by families of seafarers while they are at sea are dealt with promptly and sympathetically and at no cost; and

(j) as a matter of policy, supply seafarers only to employers who offer terms and conditions of employment to seafarers which comply with applicable laws or regulations or collective agreements.

d) har fastställda rutiner för att förhindra tillfällen att exploatera sjömän, genom missbruk av förskottslega eller någon annan ekonomisk transaktion mellan arbetsgivaren och sjömannen, som hanteras av kontoret;

e) klart tillkännager vilka kostnader sjömannen skall bära ifråga om läkarintyg eller andra skriftliga intyg;

f) säkerställer att sjömännen underrättas om alla särskilda villkor som kan gälla för det arbete för vilket de skall anställas och om särskilda arbetsgivar-policies som angår deras anställning;

g) har fastställda rutiner för att behandla fall av inkompetens eller bristande disciplin som står i överensstämmelse med vedertagna rättvisepprinciper och är förenliga med nationell lag och sedvänja samt i tillämpliga fall med kollektivavtal;

h) har fastställda rutiner för att, så långt det är möjligt, säkerställa att sjömäns behörighetsbevis och läkarintyg, som visas upp för anställning, alltjämt gäller och inte har skaffats på olaglig väg samt att anställningsreferenser verifieras;

i) har fastställda rutiner för att säkerställa, att en begäran om upplysningar eller råd från sjömäns anhöriga medan de är till sjöss, behandlas snabbt och välvilligt och utan kostnad; samt

j) har som princip att förmedla sjömän endast åt sådana arbetsgivare, som erbjuder sjömännen anställningsvillkor och anställningsförhållanden som uppfyller tillämpliga lagar eller andra bestämmelser eller kollektivavtal.

4. Internationellt samarbete mellan medlemsstater och relevanta organisationer bör främjas.

4. International cooperation should be encouraged between Members and relevant organizations and may include:

(a) the systematic exchange of information on the maritime industry and labour market on a bilateral, regional and multilateral basis;

(b) the exchange of information on maritime labour legislation;

(c) the harmonization of policies, working methods and legislation governing recruitment and placement of seafarers;

(d) the improvement of procedures and conditions for the international recruitment and placement of seafarers; and

(e) workforce planning, taking account of the supply of and demand for seafarers and the requirements of the maritime industry.

Sådant samarbete kan innefatta:

a) ett systematiskt utbyte av information om sjöfartsnäringen och arbetsmarknaden på bilateral, regional och multilateral nivå;

b) utbyte av information om arbetsrättslig lagstiftning inom sjöfarten;

c) harmonisering av handlingsprogram, arbetsmetoder och lagstiftning som styr rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän;

d) förbättring av förfaranden och villkor för internationell rekrytering av och arbetsförmedling för sjömän; och

e) arbetskraftsplanering, med beaktande av tillgången och efterfrågan på sjömän samt sjöfartsnäringens anspråk.

Prop. 1999/2000:119

Bilaga 4