

1976 Okt 28 ILO Genève

1333 Konvensjon 145 om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting.

Convention no 145 concerning continuity of employment of seafarers.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976, and

Having noted the terms of Part IV (Regularity of Employment and Income) of the Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to continuity of employment of seafarers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-eighth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Convention, which may be cited as the Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976:

Article 1.

1. This convention applies to persons who are regularly available for work as seafarers and who depend on their work as such for their main annual income.

2. For the purpose of this Convention the term «seafarers» means persons defined as such by national law or practice or by collective agreement who are normally employed as crew members on board a sea-going ship other than —

- (a) a ship of war;
- (b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or in similar pursuits.

3. National laws or regulations shall determine when ships are to be regarded as sea-going ships for the purpose of this Convention.

4. The organisations of employers and workers concerned shall be consulted on or otherwise participate in the establishment and revision of definitions in pursuance of paragraphs 2 and 3 of this Article.

Article 2.

1. In each member State which has a maritime industry it shall be national policy to encourage all concerned to provide continuous or regular employment for qualified seafarers in so far as this is practicable and, in so doing, to provide shipowners with a stable and competent workforce.

2. Every effort shall be made for seafarers to be assured minimum periods of employment, or either a minimum income or a monetary allowance, in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country concerned.

Article 3.

Measures to achieve the objectives set out in Article 2 of this Convention might include

- (a) contracts or agreements providing for continuous or regular employment with a shipping undertaking or an association of shipowners; or
- (b) arrangements for the regularisation of employment by means of the establishment and maintenance of registers or lists, by categories, of qualified seafarers.

Article 4.

1. Where the continuity of employment of seafarers is assured solely by the establishment and maintenance of registers or lists, these shall include all occupational categories of seafarers in a manner determined by national law or practice or by collective agreement.

2. Seafarers on such a register or list shall have priority of engagement for seafaring.

3. Seafarers on such a register or list shall be required to be available for work in a manner to be determined by national law or practice or by collective agreement.

Article 5.

1. To the extent that national laws or regulations permit, the strength of registers or lists of seafarers shall be periodically reviewed so as to achieve levels adapted to the needs of the maritime industry.

ILO-konvensjon nr. 145 om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting.*)

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse

som av Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå er blitt samkalt i Genève og har trådt sammen til sin 62. sesjon den 13. oktober 1976, og

som har merket seg reglene i Del IV av Rekommandasjon nr. 139 om sysselsettingsproblemer som oppstår på grunn av teknisk utvikling om bord på skip, 1970,

som har besluttet å vedta visse framlegg om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting, punkt 4 på konferansens dagsorden, og

som har bestemt at disse framlegg skal gis form av en internasjonal konvensjon, vedtar i dag 28. oktober 1976 følgende konvensjon som kan kalles Konvensjonen om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting, 1976:

Artikkel 1.

1. Denne konvensjon gjelder for personer som regelmessig står til disposisjon for arbeid som sjøfolk, og som har slikt arbeid som årlig hovedinntektskilde.

2. I denne konvensjon betyr uttrykket «sjøfolk» personer som betegnes som dette i nasjonale lovgivning eller praksis, eller i tariffavtale, og som normalt er sysselsatt som mannskap ombord på sjøgående skip, med unntak av —

- a) krigsskip,
- b) skip som driver fiske eller virksomhet som er direkte knyttet til det eller halvfangst eller liknende virksomhet.

3. Nasjonale lover eller forskrifter skal avgjøre hvilke skip som skal anses som «sjøgående skip» i denne konvensjons forstand.

4. Vedkommende reder- og sjømannsorganisasjoner skal rådspørres eller på annen måte delta i utformingen og endring av definisjoner i samsvar med punktene 2 og 3 i denne artikkel.

Artikkel 2.

1. I enhver medlemsstat der det drives sjøfart, skal statens politikk gå ut på å oppmuntre alle dem det vedkommer til å skaffe kontinuerlig eller regelmessig sysselsetting for kvalifiserte sjøfolk så langt det lar seg gjøre, og dermed også, skaffe rederne en stabil og dyktig arbeidskraft.

2. Alle anstrengelser skal gjøres for å sikre sjøfolk visse minsteperioder med sysselsetting, eller en minsteinntekt eller en kontantstønad, på en måte og i en utstrekning som avhenger av vedkommende lands økonomiske og sosiale situasjon.

Artikkel 3.

Tiltak med sikte på å oppnå målsettingen i artikkel 2 i denne konvensjonen kunne omfatte:

- a) kontrakter eller overenskomster som fastsetter kontinuerlig eller regelmessig sysselsetting i en skipsfartbedrift eller en sammenlutning av redere, eller
- b) ordninger med sikte på å gjøre sysselsettingen regelmessig ved at det opprettes og føres registre eller fortegnelser over kvalifiserte sjøfolk fordelt på kategorier.

Artikkel 4.

1. Når kontinuitet i sjøfolks sysselsetting utelukkende sikres ved at det opprettes og føres registre eller fortegnelser, skal disse inneholde alle yrkeskategorier av sjøfolk på en måte som fastsettes ved nasjonal lov eller praksis, eller ved tariffavtale.

2. Sjøfolk som er oppført i slike registre eller fortegnelser, skal ha fortrinnsrett til forhyring.

3. Sjøfolk som er oppført i slike registre eller fortegnelser, skal stå til disposisjon for arbeid på en måte som skal fastsettes ved nasjonal lov eller praksis, eller ved tariffavtale.

Artikkel 5.

1. I den utstrekning nasjonale lover eller forskrifter gir adgang til det, skal tallet på sjøfolk i registrene eller fortegnelsene med jevne mellomrom revideres, slik at en får et nivå som er tilpasset sjøfartsnæringens behov.

2. When a reduction in the strength of such a register or list becomes necessary, all appropriate measures shall be taken to prevent or minimise detrimental effects on seafarers, account being taken of the economic and social situation of the country concerned.

Article 6.

Each member State shall ensure that appropriate safety, health, welfare and vocational training provisions apply to seafarers.

Article 7.

The provisions of this Convention shall, except in so far as they are otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by national laws or regulations.

Article 8.

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 9.

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 10.

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 11.

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 12.

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 13.

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 14.

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides —

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 10 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

2. Når det blir nødvendig å redusere tallet på sjøfolk i et slikt register eller en slik fortegnelse, skal alle nødvendige tiltak settes i verk for å hindre eller minske skadevirkninger for sjøfolk, idet det tas omsyn til vedkommende lands økonomiske og sosiale situasjon.

Artikkel 6.

Enhver medlemsstat skal sørge for at passende regler for sikkerhet, helse, velferd og yrkesopplæring gjelder for sjøfolk.

Artikkel 7.

Reglene i denne konvensjon skal iverksettes gjennom nasjonale lover eller forskrifter for så vidt de ikke blir iverksatt gjennom tariffavtaler, voldgiftskjennelser eller på annen måte i samsvar med nasjonal praksis.

Artikkel 8.

De formelle ratifikasjoner av denne konvensjon skal oversendes Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering.

Artikkel 9.

1. Denne konvensjon skal være bindende bare for de medlemsstater i Den internasjonale arbeidsorganisasjon som har fått registrert sine ratifikasjoner hos Generaldirektøren.

2. Den skal tre i kraft 12 måneder etter den dag da to medlemsstaters ratifikasjoner er blitt registrert hos Generaldirektøren.

3. Deretter skal denne konvensjon tre i kraft for enhver medlemsstat 12 måneder etter den dag da dens ratifikasjon er blitt registrert.

Artikkel 10.

1. En medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon, kan oppsi den når 10 år er gått fra den dag da konvensjonen trådte i kraft, ved å sende melding herom til Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå til registrering. Slik oppsigning trer ikke i kraft før ett år etter at den er blitt registrert.

2. Enhver medlemsstat som har ratifisert denne konvensjon og som ikke innen ett år etter utgangen av den 10-årsperiode som er nevnt i foregående punkt, gjør bruk av den oppsigingsrett som er fastsatt i denne artikkel, er bundet for ytterligere 10 år, og kan deretter oppsi konvensjonen ved utgangen av hver 10-årsperiode på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

Artikkel 11.

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal underrette alle medlemsstater av Den internasjonale arbeidsorganisasjon om registreringen av alle ratifikasjoner og oppsigelser som er sendt ham av organisasjonens medlemsstater.

2. Når Generaldirektøren underretter medlemsstatene i Organisasjonen om registreringen av den annen ratifikasjon som er sendt ham, skal han henlede medlemsstatenes oppmerksomhet på den dag da konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkel 12.

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrå skal sende Generalsekretæren for De forente nasjoner fullstendige opplysninger om alle ratifikasjoner og oppsigelser som registreres av ham etter reglene i de foregående artikler, for at de kan bli registrert i samsvar med artikkel 102 i De forente nasjoners Charter.

Artikkel 13.

Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå skal når det finner det nødvendig, legge fram for Arbeidskonferansen en melding om hvordan denne konvensjon har virket og undersøke om det er ønskelig å sette på konferansens dagsorden spørsmålet om hel eller delvis revisjon av konvensjonen.

Artikkel 14.

1. Dersom Konferansen vedtar en ny konvensjon som endrer denne konvensjonen helt eller delvis, og intet annet er bestemt i den nye konvensjon skal —

a) en medlemsstats ratifikasjon av den nye reviderende konvensjon *ipso jure* innebære en øyeblikkelig oppsigning av denne konvensjon uten omsyn til reglene i artikkel 10 ovenfor, forutsatt at det nye reviderende konvensjon er trådt i kraft;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 15.

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Recommendation no. 154 concerning continuity of employment of seafarers

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-second Session on 13 October 1976, and

Having noted the terms of the Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to continuity of employment of seafarers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976,

adopts this twenty-eighth day of October of the year one thousand nine hundred and seventy-six the following Recommendation, which may be cited as the Continuity of Employment (Seafarers) Recommendation, 1976:

1. (1) Subject to the provisions of Paragraph 11, this Recommendation applies to persons who are regularly available for work as seafarers and who depend on their work as such for their main annual income.

(2) For the purpose of this Recommendation the term «seafarers» means persons defined as such by national law or practice or by collective agreement who are normally employed as crew members on board a seagoing ship other than —

- (a) a ship of war;
- (b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or in similar pursuits.

(3) National laws or regulations should determine when ships are to be regarded as seagoing ships for the purpose of this Recommendation.

(4) The organisations of employers and workers concerned should be consulted on or otherwise participate in the establishment and revision of definitions in pursuance of subparagraphs (2) and (3) of this Paragraph.

2. In so far as practicable, continuous or regular employment should be provided for all qualified seafarers.

3. (1) Except where continuous or regular employment with a particular shipowner exists, systems of allocation should be agreed upon which reduce to a minimum the necessity for attending calls for selection and allocation to a job and the time required for this purpose.

(2) In so far as practicable, these systems should reserve the right of a seafarer to select the vessel on which he is to be employed and the right of the shipowner to select the seafarer whom he is to engage.

4. Subject to conditions to be prescribed by national laws or regulations, or collective agreements, the transfer of seafarers in the regular employment of one employer to temporary work with another should be permitted when required.

5. (1) Where continuous or regular employment is not practicable, guarantees of employment and/or income should be provided in a manner and to an extent depending on the economic and social situation of the country concerned.

(2) These guarantees might include the following:

- (a) employment for an agreed number of weeks or months per year, or income in lieu thereof;
- (b) unemployment benefit when no work is available.

6. (1) Where the measures to obtain regular employment for seafarers provide for the establishment and maintenance of registers or lists of qualified seafarers, criteria should be laid down for determining the seafarers to be included in such registers or list.

b) denne konvensjon ikke lenger kunne ratifiseres av medlemsstatene fra den dag da den nye reviderende konvensjon trer i kraft.

2. Denne konvensjon skal i alle tilfelle vedbli å være i kraft i sin nåværende form og med sitt nåværende innhold for de medlemsstater som har ratifisert den, men som ikke har ratifisert den reviderende konvensjon.

Artikkel 15.

Den engelske og franske versjon av denne konvensjons tekst har samme gyldighet.

Rekommandasjon nr. 154 om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting.

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalkonferanse,

som av Styret for Det internasjonale arbeidsbyrå er blitt sammenkalt i Genève, og har trådt sammen til sin 62. sesjon den 13. oktober 1976, og

som har merket seg reglene i Rekommandasjonen som sysselsettingsproblemer som oppstår på grunn av teknisk utvikling ombord på skip, 1970, og

som har besluttet å vedta visse framlegg om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting, punkt 4 på konferansens dagsorden, og

som har bestemt at disse framlegg skal gis form av en rekommandasjon som supplerer Konvensjon om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting, 1976,

vedtar i dag 28. oktober 1976 følgende rekommandasjon som kan kalles Rekommandasjonen om kontinuitet i sjøfolks sysselsetting, 1976:

1. (1) Når ikke annet framgår av punkt 11, gjelder denne rekommandasjon personer som regelmessig står til disposisjon for arbeid som sjøfolk og som har slikt arbeid som hovedinntektskilde.

- (2) I denne rekommandasjon omfatter uttrykket «sjømann» enhver som er definert som dette i nasjonal lovgivning eller praksis, eller i tariffavtale, og som normalt er sysselsatt som mannskap ombord i sjøgående skip, med unntak av —
- a) krigsskip,
- b) skip som driver fiske eller virksomhet som er direkte knyttet til det, eller hvalfangst eller liknende virksomhet.

(3) Nasjonale lover eller forskrifter bør bestemme hvilke skip som skal anses som «sjøgående skip» i denne rekommandasjons forstand.

(4) Vedkommende reder- og sjømannsorganisasjoner bør rådspørres eller på annen måte delta i utforming og endring av definisjoner i samsvar med underpunktene 2 og 3 i dette punkt.

2. Så langt det er mulig, bør det skaffes kontinuerlig og regelmessig sysselsetting for kvalifiserte sjøfolk.

3. (1) Med unntak av de tilfelle der det forekommer kontinuerlig og regelmessig sysselsetting hos en bestemt reder, bør det oppnås enighet om innføring av tildelingsordninger som reduserer til et minimum nødvendigheten av å møte fram til utvelgning og tildeling av arbeid, og dessuten reduserer til et minimum den tid som går med til dette.

(2) Så langt det er mulig bør slike ordninger opprettholde sjøfolks rett til å velge det fartøy som de skal forhyres på og rederens rett til å velge den sjømann som han skal forhyre.

4. Når ikke annet går fram av nasjonale lover eller forskrifter, eller tariffavtaler, bør overføring av sjøfolk i fast sysselsetting hos én arbeidsgiver, til midlertidig arbeid hos en annen arbeidsgiver, være tillatt når det er nødvendig.

5. (1) Når sammenhengende eller fast sysselsetting ikke lar seg gjennomføre, bør det gis garantier for sysselsetting og/eller inntekt på en måte og i en utstrekning som avhenger av vedkommende lands økonomiske og sosiale situasjon.

(2) Disse garantier kan omfatte —

- a) sysselsetting i et nærmere avtalt antall uker eller måneder i året, eller inntekt i stedet for slik sysselsetting,
- b) arbeidsledighetstrygd når arbeid ikke er å få.

6. (1) Når tiltak med sikte på å oppnå jevn sysselsetting for sjøfolk omfatter oppretting og føring av registre eller fortegnelser over kvalifiserte sjøfolk, bør det fastsettes kriterier for å avgjøre hvilke sjøfolk som der skal føres opp.

(2) Such criteria might include the following:

- (a) residence in the country concerned;
- (b) age and medical fitness;
- (c) competence and skill;
- (d) previous service at sea.

7. When the strength of such registers or lists is reviewed by the parties concerned, account should be taken of all relevant factors, including the long-term factors such as the modernisation of the maritime industry and changing trends in trade.

8. If reduction in the over-all strength of such a register or list becomes unavoidable, all necessary efforts should be made to help seafarers to find employment elsewhere through the provision of re-training facilities, as provided for in Part III of the Employment of Seafarers (Technical Developments) Recommendation, 1970, and the assistance of the public employment services.

9. (1) In so far as practicable, any necessary reduction in the strength of such a register or list should be made gradually and without recourse to termination of employment. In this respect, experience with personnel planning techniques at the level of the undertaking and at industry level can be usefully applied to the maritime industry.

(2) In determining the extent of the reduction, regard should be had to such means as —

- (a) natural wastage;
- (b) cessation of recruitment;
- (c) exclusion of men who do not derive their means of livelihood from seafaring work;
- (d) reducing the retirement age or facilitating voluntary early retirement by the grant of pensions, supplements to state pensions, or lump-sum payments.

10. Termination of employment should be envisaged only after due regard has been had to the means referred to in subparagraph (2) of Paragraph 9 and subject to whatever guarantees of employment may have been given. It should be based as far as possible on agreed criteria, should be subject to adequate notice, and should be accompanied by payments such as —

- (a) unemployment insurance or other forms of social security;
- (b) severance allowance or other types of separation benefits;
- (c) such combination of benefits as may be provided for by national laws or regulations, or collective agreements.

11. Appropriate provisions of this Recommendation should, as far as practicable and in accordance with national laws and practice and collective agreements, also be applied to persons who work as seafarers on a seasonal basis.

(2) Slike kriterier kan omfatte —

- a) bosetting i vedkommende land,
- b) alder og helsestilstand,
- c) kvalifikasjoner og ferdigheter,
- d) tidligere tjeneste til sjøs.

7. Når slike registre eller fortegnelser blir revidert av vedkommende parter, bør det tas hensyn til alle relevante faktorer, herunder langtidsfaktorer som modernisering av sjøfartsnæringen og skiftende konjunkturer.

8. Når en reduksjon i det samlede antall sjømenn som er oppført i slike registre eller fortegnelser blir uunngåelig, bør det gjøres alle nødvendige tiltak for å hjelpe sjøfolk til å finne sysselsetting annetsteds gjennom omkollingsordninger som fastsatt i Del III i Rekommandasjon om sysselsettingsproblemer som oppstår på grunn av teknisk utvikling ombord på skip, 1970, og med hjelp fra den offentlige arbeidsformidling.

9. (1) Så langt det er gjennomførlig, bør enhver nødvendig reduksjon i omfanget av slike registre eller fortegnelser skje gradvis og uten at det gjøres bruk av oppsigelser. I denne sammenheng kan det være nyttig å overføre til sjøfartsnæringen erfaringer som bygger på teknikk for personalplanlegging på bedriftsnivå eller innenfor en hel næring.

(2) Ved fastsettning av omfang for reduksjonen, bør bl.a. følgende utveier vurderes:

- a) naturlig avgang,
- b) tilsetningsstopp,
- c) utelukkning av personer som ikke har gjort sjøfart til sin hovedinntektskilde,
- d) nedsettning av pensjonsalderen eller tilrettelegging av frivillig ferdigpensjonering gjennom tildeling av pensjoner, tillegg til statspensjoner, eller engangsbetøp.

10. Oppsigelse bør bare komme på tale etter at de framgangs-måter som er nevnt i punkt 9, underpunkt 2, er blitt overveid, og idet det tas omsyn til de sysselsettingsgarantier som er gitt. Oppsigelsen bør såvidt mulig være basert på de vedtatte kriterier, den bør følge reglene for rimelig oppsigelsesfrist, og det bør foretas følgende utbetalinger i tilknytning til den:

- a) arbeidsløysetrygd eller andre sosialtrygdytelsler,
- b) sluttvederlag eller andre former for erstatning ved oppsigelse,
- c) en kombinasjon av ytelsers fastsatt i samsvar med nasjonale lover eller forskrifter, eller tariffavtaler.

11. Såvidt mulig og i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis eller tariffavtaler, bør passende regler i denne rekommandasjon, også gis gyldighet for personer som arbeider som sjøfolk på sesong-basis.