

B. Søfarendes arbejdsvilkår.

Der findes ingen nøjagtig statistik over antallet af søfarende, og tendensen til bygning af større skibe med mindre bemanning har forrykket forholdet mellem antallet af beskæftigede og størrelsen af tonnagen.

I flere europæiske lande hersker der mangel på søfarende, og der er truffet foranstaltninger af forskellig art for at hindre afvandringen fra skibsfartserhvervet. I andre lande, således bl. a. asiatiske lande, er arbejdsløsheden blandt søfarende et alvorligt problem, der er søgt imødegået på forskellig vis.

1. Uddannelse af søfarende: Fremkomsten af større og mere veludstyrede skibe har bevirket en ændring i arbejdskraftbehovet til mindre besætninger med en bedre teknisk uddannelse. Uddannelse og efteruddannelse har fået forøget betydning, og der lægges ikke mindst overordentlig vægt på fleksibilitet i uddannelsen.

Hertil kommer, at skibsfartens struktur ændres. Skibsrederne begrænser ikke længere deres aktivitet til transport af ladninger fra havn til havn, men går ofte ind for „dør til dør“ service, der involverer andre grene af transportsystemet.

Det er et gennemgående træk, at flere og flere regeringer anser det for at være et offentligt anliggende og ansvar at organisere uddannelsesprogrammer for søfarende. Samarbejde mellem flere lande på uddannelsesområdet finder også sted.

2. Beskæftigelse af søfarende: Der er gennem de senere år sket store fremskridt i henseende til etablering af forhyringskontorer for søfarende, ikke mindst i asiatiske lande, hvor arbejdsløshed blandt søfarende længe har været et alvorligt problem. Også en række europæiske lande har udfoldet store bestræbelser for at bistå søfarende i deres søgen efter arbejde.

3. Hyre og arbejdstid: I de vesteuropæiske lande, i Nordamerika og i Japan har de søfarende i de sidste 12 år opnået en betragtelig forhøjelse af hyren, normalt ved kollektiv overenskomst. På den anden side er der lande, hvor de minimumshyrer for matroser, der blev anbefalet på søfartskonferencen i 1958, endnu ikke er blevet nået.

I en række lande er principppet om 40 timers arbejdsuge til søs og i havn fastslået

ved lov eller kollektiv overenskomst. I de nordiske lande tilstræbes det, at søfarende ikke stilles ringere end arbejdere i land i relation til arbejdstidens længde.

48 timers arbejdsuge for søfarende er stadig gældende i en række lande. Enkelte lande har en 56-timers arbejdsuge.

4. Opholdsrum: De fleste søfartsnationer har ved lov fastsat regler for søfarendes opholdsrum i skibe. I mange lande sikres de søfarende bedre forhold end krævet i ILO konventionen om opholdsrum, 1949. Ikke mindst på det sanitære område har der fundet store forbedringer sted. Også air condition har vundet indpas i skibe, der sejler på varmen, og der er gjort væsentlige fremskridt i støjbekæmpelsen i opholdsrummene.

5. Social sikkerhed: Betydelige forbedringer på den sociale sikkerheds område er gennemført for søfarende i mange lande gennem de senere år. I erkendelse af at arbejde til søs er af en særlig krævende karakter, er der i flere lande gennemført førpensionering af søfarende og andre former for sikring, således ved sygdom, død m. v.

Af særlig interesse kan nævnes, at den norske sømandspensionsordning ved en lov af december 1968 er blevet tilpasset den almindelige folkepensionsordning, derved at sømandspensionen kun udbetales indtil sømandens 70. år, hvorefter pension udbetales i henhold til den almindelige pensionsordning. Der er mulighed for sømandspension fra sømandens 55. år, men den normale pensionsalder for sømænd er dog 60 år.

6. Arbejderbeskyttelse: På grund af det stigende antal ulykker om bord i skibe har spørgsmålet om beskyttelse mod sådanne ulykkestilfælde trængt sig på. Et antal søfartslande har iværksat undersøgelser, og der er i mange lande taget skridt med henblik på at tilvejebringe en større forståelse for risikoen ved arbejde i skibe, og på at bringe sikkerhedsbestemmelserne up to date.

I nogle landes lovgivning er fastsat eller findes der hjemmel til at fastsætte forskrifter med henblik på undgåelse af ulykker. I andre lande er der etableret private eller halv-officielle organer med den opgave at arbejde for en reduktion af beskæftigelsesulykkernes antal.