

sjöbefälen

TIDSKRIFTEN FÖR SJÖBEFÄL UTGIVEN AV SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN NR 7 NOVEMBER 2022 ÄRGÅNG 11

NYHETER

Svårt att prioritera yrkanden inför avtalsrörelsen

INTERVJUN JÖRGEN WARBORN

Ny EU-lag ska minska sjöfartens utsläpp

KULTUR/HISTORIA

Fyrskuppen gav ljus

REPORTAGET

FIKA MED FACKET

MÅNGA MÖTEN OCH BRA SAMTAL UNDER BEFÄLSVECKAN

TEMA

DET NYA HUVUDDAVTALET

FÖRÄNDRADE REGLER PÅ ARBETSMARKNADEN • JANUARIAVTALET PÅSKYNDADE • "EN RISK ATT STÅ UTANFÖR"

Mycket fokus på miljö – men glöm inte bort arbetsmiljön

NOVEMBER

Sjöbefälens näst sista nummer för året är nu här. Det märks att det är höst, inte bara på vädret utan också att flera saker ska hinnas med innan årsskiftet. Även klockan har brassats, i och med att vi gått över till vintertid. Förberedelsearbetet inför kommande avtalsrörelse börjar ta form. Under den senaste tiden har vi avhandlat bland annat facklig grundkurs, avtalskonferens och konferens med NMF, Nordiska Maskinbefälsfederationen.

Under NMF:s konferens hade vi nöjet att välkomna flera inbjudna gästföreläsare från bland annat Europeiska transportarbetarfederation, Nautilus federation, Nordiska Transportfederationen samt respektive lands sjöfartsdirektör, och självfallet de övriga nordiska maskinbefälsfacken. Konferensen gick under namnet Safety Energy Conference där syftet var att belysa säkerhets-

aspekterna och de regleringsluckor som finns i samband med alternativa energikällor vid framdrivning och manövrering av fartyg. Odd Rune Malterud, som är Nordiska Maskinbefälsfederationens ordförande, inledde konferensen med att beskriva bakgrund och uttalande utifrån FN:s hållbarhetsmål och nämnde den stora luckan som behöver täppas till. Nämligen de som arbetar till sjöss!

Politiken har den yttre miljön i fokus – den övriga miljön glöms bort – särskilt för de ombordanställda och räddningspersonal som kommer driva och bearbeta alla typer av grön energi. Vilket eller vilka som blir framtidens bränslen kan vi bara spekulera kring, på samma sätt som vi inte vet hur dessa bränslen kommer att påverka sjömännen ombord. Här har vi som fack- och yrkesförening ett angeläget jobb att trycka på vikten av sjömännens arbetsmiljö gentemot våra lagstiftare och myndigheter när nya regelverk tas fram. Dessutom behövs det nödvändig utbildning och rådgivning till all inblandad personal om bränslenas potentiella risker och hur dessa



OSCAR LINDGREN

ska hanteras. Ett medskick från konferensen till våra flaggstater var att de nordiska länderna bör öka samarbetet så att vi är beredda och står väl rustade när detta blir verklighet.

I mitten av oktober offentliggjordes den nya regeringen. Vi har fått en ny infrastrukturminister, Andreas Carlson (KD) och nya politiker har tagit plats i trafikutskottet. Inom vårt samarbete i Blå tillväxt förbereds ett sjöfartspolitiskt toppmöte, som går av stapeln i slutet av november. Där har vi bjudit in politiker från en rad utskott som kommer i kontakt med sjöfartsfrågorna. Några saker på agendan kommer vara en grundkurs i sjöfart, ombordanställda som berättar om hur det är att arbeta ombord, vilka möjligheter som finns med svensk sjöfart och vad branschen behöver för att öka den svenska handelsflottan.

Den 22 juni undertecknade parterna PTK och Svenskt Näringsliv det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd, efter att riksdagen den 8 juni röstat igenom nya regler för anställningstrygghet. Parternas överenskommelse, som alltså innehöll både lagförslag och huvudavtal, har kommit att kallas för Trygghetsöverenskommelsen. Trygghetsöverenskommelsen har kallats den största reformen av anställningstryggheten sedan 70-talet. De nya reglerna i lag och avtal började gälla den 1 oktober 2022.

Huvudavtalet kom till efter att partierna som ingick i den så kallade januariöverenskommelsen tillsatt en utredning om en reformering av arbetsmarknaden. Uppgåelsen var att antingen skulle arbetsmarknadens parter komma överens om ett nytt avtal, annars skulle utredningen göras till lag. Efter många långa förhandlingar kom PTK, där Sjöbefälsföreningen ingår, till slut överens med Svenskt Näringsliv. Avtalet blev en kompromiss där facken fick igenom en del av sina krav, bland annat ett nytt omställningsstöd som gör att det blir lättare att omskola sig mitt i livet. Och arbetsgivarna fick igenom en del av sina krav, som till exempel ändrade turordningsregler.

Syftet med huvudavtalet är att det ska reformera arbetsmarknaden. Vi lever längre, och man kan behöva ställa om i livet genom att fylla på med nödvändig kompetens för att gå vidare till ett nytt arbete. Det ger en trygghet för de anställda att kunna vidareutbilda sig för att fortsatt vara anställningsbara på en arbetsmarknad som förändras.

I september skrev Sjöbefälsföreningen under huvudavtalet med våra motparter Almega Tjänsteföretagen och Sjöfartens Arbetsgivareförbund, SARF. I temat det här numret kan du läsa mer om vad huvudavtalet innebär för dig som anställd.

4



sjöbefälen Nr 7

04 Nyheter

Åter dags för facklig grundkurs
Svårt att prioritera yrkanden inför avtalsrörelsen
Förarlös vision hindras av sjölagen

10 Fackligt

En stridsåtgärd på irrfärd
Vice ordförande har ordet

12 Reportaget: Befälsveckan

Sjöbefälsföreningen kommer på besök

16 Intervjun: Jörgen Warborn

Ny lag ska kraftigt minska sjöfartens utsläpp i Europa

20 Tema: Det nya huvudavtalet

Förändrade regler på arbetsmarknaden med nytt Saltsjöbadsavtal
Januariavtalet påskyndade förhandlingarna
"Att stå utanför innebär en risk"

28 Kultur/historia: Fyrskeppen

Ljus och ensamhet

30 In English: The new general agreement

Labour market regulations changed

12



20



Utkommer med åtta nummer per år
Prenumeration 350 kr/år inkl moms
Årgång 9 Utgivningsdag 18 november 2022

Ansvarig utgivare Oscar Lindgren

Redaktör Sofi Cederlöf, 08-518 356 50

Layout Redaktören i samarbete med Trydells Tryckeri

Adress Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress Flygfältsgatan 8 B

Telefon 08-518 356 00 vx

E-post sjobefalen@sjobefal.se

Bankgiro 332-1478

ISSN 2001-3604

Tryck Trydells Tryckeri AB, Laholm 2022

Annonser Sonia Tilly 090 711 523 sonia.tilly@vkmedia.se

Framsidesbild Mikael Johansson är klubbordförande i Stena-klubben. Foto Alicia Krossling

TS-kontrollerad upplaga 6 100 ex

MEDLEM AV 

Sjöbefälsföreningens vd Oscar Lindgren inledde kursen med att berätta om hur Sjöbefälsföreningen är strukturerad.



”Intressant att lära sig mer om arbetsmiljö, arbetsrätt och pension”

I mitten av oktober var det återigen dags för facklig grundkurs. Deltagarna fick lära sig mer om allt från arbetsrätt och arbetsmiljö till pension och den nya trygghetsöverenskommelsen.

– Kursen var bättre än vad jag hade förväntat mig. Man fick verkligen en grund. Bäst var Johan Hartler, han var pedagogisk och lyfte verkligen vardagsproblem, säger Amanda Paulsson från Ressel rederi. TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF

SKARPNÄCK OKTOBER 2022

17 förväntansfulla deltagare hade samlats på Sjöbefälsföreningens kansli i Skarpnäck. Vd Oscar Lindgren inledde kursen med att berätta om föreningen och hur den är organiserad. Sedan tog ombudsmannen Lennart Jonsson vid och berättade om föreningens internationella arbete.

– Svensk sjöfart lagförs inte i Stockholm utan i London. Där finns IMO, International Maritime Organisation, som består av både medlemsländer och organisationer. Vi är med i organisationen ITF, Internatio-

nal Transport Workers Federation, som är en högljudd grupp som får igenom mycket. ITF har sju undergrupper och vi representerar i tre av dem, berättar han.

Sedan tog Sjöbefälsföreningens jurist Alicia Krossling vid och berättade om den svenska modellen och fackförbundets roll. Deltagarna fick också en kurs om de nya reglerna i LAS och det nya huvudavtalet som började gälla den 1 oktober.

Rollspelet mest uppskattat

Men den mest uppskattade delen av kursen brukar vara rollspelet. Deltagarna

delades upp i grupper om tre och tre där hälften får vara arbetsgivare och hälften får vara fackklubb. Den här gången är det befälhavare Tor som har blivit uppsagd på grund av personliga skäl för att han missade sin påmönstring när tåget var försenat. Men Tor har missat båten tidigare och han har även fått en varning för en olämplig kommentar samt för länge sedan anklagats för sexuellt ofredande. Han har också varit sjukskriven för en knäskada, men brutit sin rehabilitering i förtid och bett att få komma tillbaka till arbetet, vilket arbetsgivaren har accepterat.

En grupp som spelar arbetsgivare diskuterar innan förhandlingen:

– Vi har varnat honom, ändå kommer han inte till jobbet när han ska. Vi kan ju inte ta hänsyn till att tåget inte går. Eller är det vi som har bokat tåget?

– Han har ju heller inte hållit rehabplanen.

– Facket kommer ju säga att då borde arbetsgivaren meddela att han inte får jobba, att han ska följa planen, då ligger bollen hos arbetsgivaren.

En annan grupp resonerar så här:

– Han ska bort! Han har inte följt rehab-

planen, och vi har ett ansvar mot de andra arbetstagarerna att ingen ska bli trakasserad. Vi tror att facket kommer att hänvisa till att det var länge sen. Men bara för att vi gjorde fel då betyder ju inte att vi inte kan ändra oss.

– Vi har ju betalat en dyr rehabilitering som han sen struntar i, det är illojalt! Som befälhavare bör man också kunna ha koll på tågen.

Klubbarna ser arbetsgivarens fel

Klubbarna däremot ser en rad fel som arbetsgivaren har gjort:

– Arbetsgivaren har tagit ut karenstid och gjort fel på vederlaget.

– Uppsägningen var bara ett telefonsamtal, den ska vara skriftligt. Arbetsgivaren har heller inte informerat oss i klubben.

– Vi undrar också vad arbetsgivaren har gjort för att motverka de här bristerna. Arbetsgivaren ska återropa grunden till uppsägningen.

– De får bara använda saker som är inom två månader. Så vad är det egentligen de grundar uppsägningen på? Det är ju bara tåget och det kunde inte han rå för.

– Vi kräver att han får fortsätta att jobba!

Till slut möttes arbetsgivarna och klubbarna i en förhandling där de fick prova sina argument. De flesta förhandlingarna slutade med: "Vi ses i AD", även om några också lyckades komma överens.

Pratar om att ingripa som observatör

På kursens andra dag kom Johan Hartler, programansvarig på Chalmers, för att prata om arbetsmiljö. Han gick bland annat igenom diskrimineringsgrunderna och berättade om metoden observatörsingripande.

– Det finns jättemånga metoder för att komma tillrätta med en oönskad arbetsmiljö. Det som skiljer den här är att vi fokuserar på omgivningen, berättade han.

Nils Brandberg, som är 1:e vice ordförande Saco-S Trafikverket, kom och berättade om hur det fungerar på den statliga sidan, och efter det hade Dan Wallberg från PTK en dragning om pension. Efter kursen var deltagarna överlag nöjda.

– Det var intressant att lära sig mer om arbetsmiljö, arbetsrätt och pension. Bra att få koll på det nya regelverket när det gäller LAS. Och alltid trevligt att träffa kollegor från andra rederier, säger Fredrik Nylund, klubbordförande i Finnlines.

– Det var en bra kurs, men dessvärre är det en hel del som inte går att implementera på oss i staten, säger Christoffer Jonsson, från Färjerederiet, Trafikverket. **S C**



Det mest uppskattade momentet brukar vara förhandlingsspelet där några är arbetsgivare och några är klubb.



Innan förhandlingen är det viktigt att förbereda sig.



Johan Hartler från Chalmers föreläste om arbetsmiljö och trakasserier.

Svårt att prioritera yrkanden inför avtalsrörelsen

Nästa år är det avtalsrörelse. För att förbereda sig i god tid samlades styrelsen med företrädare för alla klubbar för att diskutera vilka yrkanden som ska drivas.

– Avtalskonferensen var väldigt givande med många bra diskussioner, säger Sjöbefälsföreningens vd Oscar Lindgren. TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF

STOCKHOLM NOVEMBER 2022

Avtalskonferensen inleddes av vd Oscar Lindgren som berättade om tidigare avtalsrörelser och hur läget ser ut på arbetsmarknaden just nu. Parterna i industrin brukar vara först ut och värdet på avtalet som de tecknar kallas "märket" och är normerande för resten av arbets-

marknaden. Eftersom Sjöbefälsföreningens avtal går ut före industrins avtal, 31 december 2022 för skärgårdstrafiken och 31 januari 2023 för Storsjöavtalet, så brukar avtalen prolongeras, det vill säga förlängas, i sju dagar i taget tills industrin har kommit överens och märket är satt. Industrifacken har gått ut och krävt 4,4 procent i löneökningar, plus en låglönesatsning

samt avsättningar till flexpension. Industriarbetsgivarna har, föga förvånande, kontrat med att kalla kraven för "oacceptabelt höga" och "anmärkningsvärda".

Dags för yrkanden

När alla har fått bakgrunden och förstått hur processen går till är det dags att gå in på yrkandena. Sjöbefälsföreningens tidigare yrkanden går igenom och diskuteras. Sedan är det dags att gå igenom de motioner från kongressen som hänvisats till avtalskonferensen. När allt gått igenom delas deltagarna upp i smågrupper för att prata om vilka av de gamla yrkandena som ska kvarstå samt vilka nya yrkanden som ska tillkomma. Sedan återsamlas alla och allt samlas i ett och samma dokument. Men konferensens svåraste uppgift blir när grupperna får uppgiften att gå ut igen, men den här gången får de bara ha fem yrkanden som dessutom ska rangordnas efter hur viktiga de är. Det får en deltagare att utbrista:

– Jag har jättesvårt att prioritera, jag vill ha allt!

Till slut samlas gruppernas prioriterade lista. Den kommer nu att läggas fram för styrelsen som gör den slutliga prioriteringen inför förhandlingarna med arbetsgivarna Almega och Sarf. Den 31 mars 2023 går industriavtalet ut och då ska industrins parter vara klara med ett nytt avtal och märket vara satt. **S C**



Styrelsen och klubbarna samlades under två dagar för att bestämma inriktning inför kommande avtalsrörelse.

Förarlös vision hindras av sjölagen

Trafikverket har gjort en beställning av fyra automatiserade elfärjor som ska levereras till 2024 och trafikera Ljusteröleden och Vaxholmsleden i Stockholms skärgård.

Färjorna är en del av Trafikverkets vision om att Färjerederiet ska bli klimatneu-

trala till 2045. Visionen kallas "Vision 45" och inkluderar elfärjor med auto-mooringanläggningar och laddstationer. I en film från Trafikverket kan man se att förarlösa färjor ingår i visionen.

– Det här är en vision, inte fakta. Hela syftet är att skapa lite debatt och funderingar, säger Färjerederiets rederichef Erik Froste om filmen till tidningen Skärgården.

Visionen hindras dock av sjölagen.

– Det är en flerstegsraket naturligtvis, det tar lång tid innan vi har obemannade fartyg. Det som kommer påverka tidsplanen mest är lagstiftningen som måste ändras. Det är det svåraste. I sjölagen står på tre ställen att befälhavaren ska vara ombord. Utkiken ska vara på bryggan, säger Erik Froste till tidningen Skärgården.

APROPÅ TRAFIKVERKETS VISION 45:

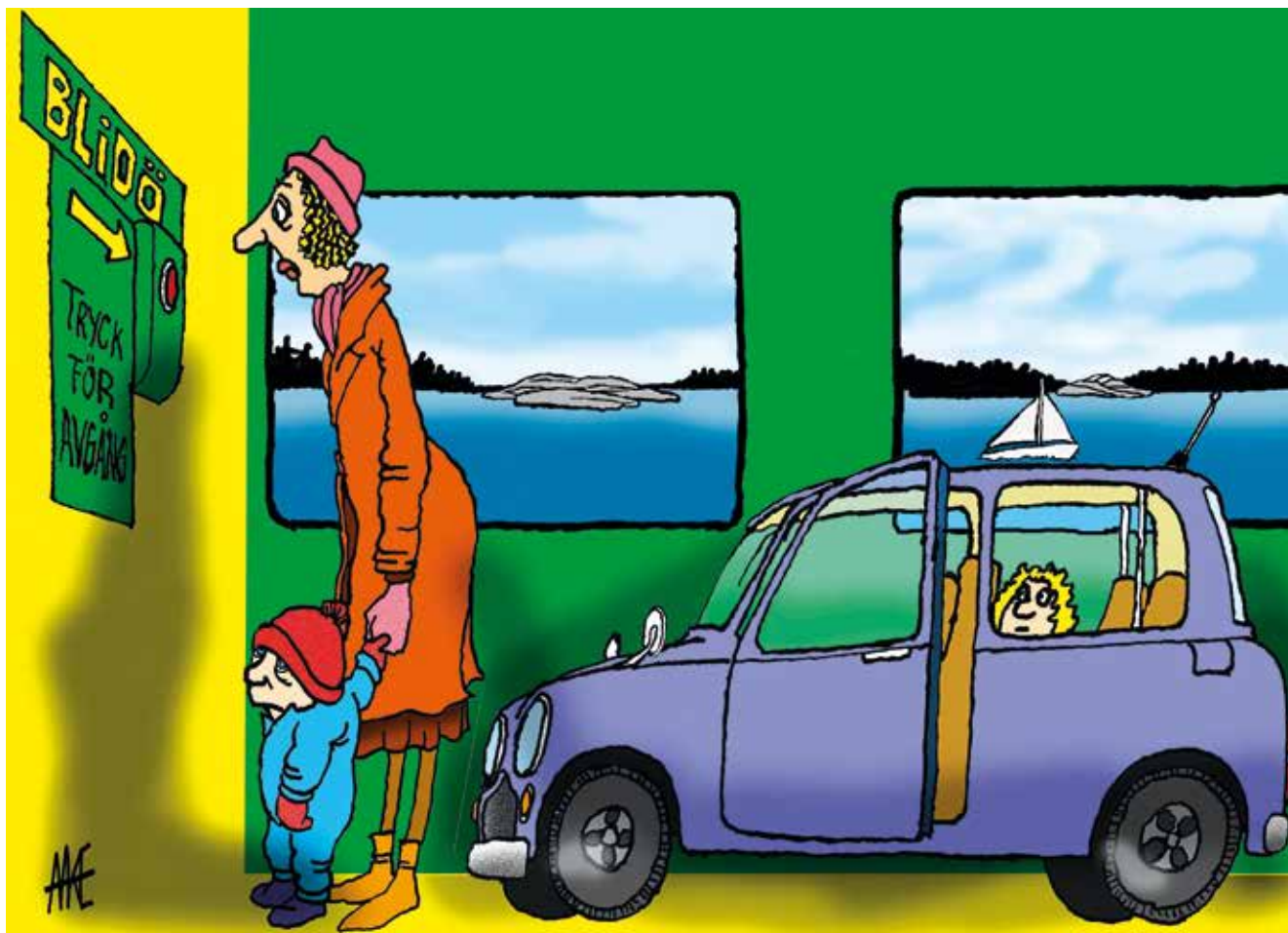


ILLUSTRATION AAKE NYSTEDT



Stiftelsen Stockholms Sjöfartshotell med Sjöfartshotellet och Katarina Sjöfartsklubb

Erbjuder bra och billigt boende samt en mötesplats för sjöfolk

Vill du veta mer, ring eller kom och besök oss. Du är alltid välkommen! **Telefon 08-640 94 96**

E-mail katarina.sjofartsklubb@telia.com - www.katarinasjofartsklubb.com

Du hittar oss även på [facebook.com/Katarina.Sjofartsklubb](https://www.facebook.com/Katarina.Sjofartsklubb)

Besöksadress Glasbruksgatan 2, Porten ovanför Sjöfartshotelllets entré - **Hotellbokning** 08-517 349 80

Sjöbefälsföreningens inkomstförsäkring

Medlemmar i Sjöbefälsföreningen kan teckna en inkomstförsäkring som är speciellt framtagen för sjöbefäl.

Inkomstförsäkringen är ett komplement till ersättningen som en nordisk a-kassa lämnar vid ofrivillig arbetslöshet. Det betyder att du, tillsammans med den svenska a-kassans ersättning, kan få upp till som mest 80 % av din lön. Försäkringen kan endast tecknas av medlem i Sjöbefälsföreningen som omfattas av nordisk a-kassa. Läs mer om försäkringen på www.accept.se/sjobefal.

20+
års erfarenhet

Accept har arbetat med inkomstförsäkringar sedan 1998 och var först i Sverige med produkten.

95 %
av våra kunder får snabb respons

När du ansöker om ersättning, får du återkoppling från en handläggare inom tre arbetsdagar.

100 - 200
dagers ersättning

Du väljer själv hur lång ersättningsperiod du vill ha.

100 000 kr
försäkrad lön

Välj själv hur hög lön du vill försäkra upp till 100 000 kr/mån.

www.accept.se/sjobefal



Nytt avtal skapar 17 nya befälsjobb

Sjöbefälsföreningen har undertecknat ett nytt avtal med Stena Line som tryggar deras framtida försörjning av driftsbefäl och samtidigt skapar nya arbetstillfällen.

– Efter alla varsel och neddragningar som har varit under pandemin så känns det extra roligt att få underteckna ett avtal som faktiskt skapar minst 17 nya tjänster, säger Sjöbefälsföreningens förhandlingschef Lennart Jonsson.

År 2000 arbetade driftsbefälen på ett 1–2-avtal, som innebar 122 ordinarie tjänstgöringsdagar per år. Detta avtal ersattes sedan 2014 med ett 2–3-avtal, vilket omfattade 146 tjänstgöringsdagar per år.

Nu har parterna överenskommit om ett nytt anpassningsavtal som innebär att 122 dagar schemaläggs per år men befälet kan åläggas tjänstgöring ytterligare 24 dagar per år, det vill säga upp till 146 dagar utan någon overtidskompensation då dessa dagar ligger inom arbetstidsmättet.

– Detta avtal medför bland annat att ett flertal tidigare vikarietjänster nu istället kan omvandlas till fasta anställningar. Det leder i sin tur till en minskad kostnad, tryggare avlösningssystem, säkrare drift samt nya jobb för våra befäl, säger han.

Det nya avtalet börjar gälla den 1 januari 2023.

Nordiska Maskinbefälsfederationen höll kongress i Stockholm

I slutet av oktober höll NMF, Nordiska Maskinbefälsfederationen, möte och konferens i Stockholm. Där beslutades att stödja den gemensamma avsiktsförklaringen från Nordisk fartygsbefälskongress om förbättrad sjösäkerhet i Arktis. Följande punkter är också godkända av ITF MSC i oktober 2022, för att garantera säkerheten för alla som har sitt arbete ombord på fartyg som verkar i polarvatten:

- Tills det är obligatoriskt i Polarkoden ska alla utsedda och tilldelade uppgifter för personer som tjänstgör på fartyg som trafikerar polarvatten ha adekvat utbildning och förtroenskap.
- För att undvika kriminalisering av maskinchefen och hans ingenjörer måste det säkerställas att all teknisk utrustning, särskilt miljöreningsutrustning, såsom barlastvatten, kylvatten, skrubbers, separatorer, avfallsförbränningsanläggningar etc. är konstruerad och utformad för drift i polära vatten och godkänd och verifierad i enlighet med MARPOL och/eller andra relevanta föreskrifter.
- Säkerhetsdynamiken hos fartygets energikällor måste belysas.

Vågrätt höll möte i Göteborg

Den 25 oktober bjöd Vågrätt in till öppet möte i Sjömanskyrkan i Göteborg. Ett trettiotal personer samlades för att lyssna på Karin Schönberg från Nyckeltalsinstitutet, ett privat kartläggningsinstitut som har bland andra Sjöfartsverket och Destination Gotland som kunder. Hon berättade om olika sätt att mäta jämställdhet. Dagens andra talare var Katarina Yng, personalchef på Destination Gotland, som berättade om deras arbete för att komma till rätta med kränkande särbehandling och trakasserier.



Sjömanskyrkan Stockholm



Nynäshamn
Besöksadress: Lövlundsvägen 28

Vi finns lokaliserade i Nynäshamn och på Kaknäs Sjömanscenter.

Våra verksamheter är

- Fartygsbesök i Stockholm, Södertälje, Nynäshamn och närliggande hamnar.
- Läsrumsverksamhet
- Gudstjänstliv
- Diakoni
- Pensionärs- och föreningsverksamhet

Kaknäs Sjömanscenter
Besöksadress: Kaknäsvägen 30



Telefon: 08-566 943 30
E-post: info@sjomanskyrkan.com
Hemsida: www.sjomanskyrkan.com



SJÖSPORTSKOLAN

Swedish Maritime Academy

Effektiva och prisvärda kvalitetskurser

Fartygsbefäl VIII, Handh. snabba fartyg
Maskinbefäl VIII, Basic Safety Training, ROC,
GOC, ECDIS, Olja & Kemspecialbehörighet m.m

www.sjosportskolan.se

**WE PROTECT
WE PREVENT
WE PERFORM**





ALANDIA

MARINE INSURANCE ENTREPRENEURS

En stridsåtgärd på irrfärd

Färden för en stridsåtgärd på svensk arbetsmarknad kan vara helt oförutsebar. Arbetsrättsjuristen Stellan Gärde ger en bild på vad som kan förekomma.

Irrfärd betyder äventyrlig, oplanerad, kringflackande färd utan tydligt mål eller något som mer eller mindre ängsligt söker efter sitt mål. Så upplevde jag en stridsåtgärd av ett svenskt sjöfack. Ett telefonsamtal informerade mig om att det svenska sjöfacket hade mottagit en stämning från den danska Arbejdsretten i Köpenhamn. Ett danskt rederi yrkade på att en svensk stridsåtgärd skulle förklaras olaglig och ge skadestånd. Vi måste agera.

Vadå – en stridsåtgärd av ett svenskt sjöfack ska ju prövas i svensk arbetsdomstol – såklart, inte i dansk domstol. Vi bestrider dansk domstols behörighet – var mitt omedelbara råd.

Bakgrunden var att fartyget *Tor Caledonia*, registrerat i det danska internationella fartygsregistret och seglande på rutten Harwich–Göteborg, hade en polsk besättning som inte avlönades enligt danskt kollektivavtal. Månadslönen var bara cirka 1 100 USD. Uppenbar diskriminering? Det svenska sjöfacket ställde krav på ITF-avtal för högre löner – jämförbara med det danska sjöfolket. Det danska rederiet hade varsplats om stridsåtgärder och sympatiåtgärder genomförts av Transport med blockadåtgärder i Göteborg. Rederiet väckte talan vid danska Arbejdsretten om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga. Rederiet tog fartyget ur trafik och hyrde in ett ersättningsfartyg.

Togs upp i EG-domstolen

Vår invändning att Arbejdsretten var fel domstol, innebar att Arbejdsretten hänsköt frågan till EG-domstolen. Nu skulle vi åka ner till Luxemburg och pröva om Arbejdsretten i Köpenhamn var behörig istället för Arbetsdomstolen i Stockholm. Vi hävdade att huvudregel, att talan skall väckas i den stat där svaranden – det svenska facket – hade sin hemvist, det vill säga Stockholm, skulle gälla. I EG-domstolen handlades målet på danska. Jag höll mitt anförande på svensk-danska, iklädd en engelsk svart domarkappa inköpt i London. Vi fick fram våra ståndpunkter väl och lyckades med nöd förstå danskarna.

Stridsvarslet hade ostridigt företagits i Sverige. Frågan gällde sen på vilken ort en skada inträffat. I domen förklarar EG-domstolen att det var Arbejdsrettens sak att avgöra var skadan skulle anses ha uppkommit. Domstolen gav tre alternativ. Det första att skadan skett i den hamn där blockaden gavs verkan (Göteborg) – vår ståndpunkt. Det andra innebar att skadan hade uppkommit i flaggstaten (dansk flagg). Det tredje var att skadan drabbat rederiet i dess affärscentrum – Danmark. Det var med andra ord Arbejdsretten som själv skulle avgöra om den var rätt domstol utifrån vilket alternativ som skulle gälla. Stalltipset var att dansk domstol till 100 procent skulle komma fram till att dansk domstol skulle vara rätt. Så blev även fallet.

Tolk användes vid förhandlingarna

Jag kontaktade Arbejdsretten och frågade när förhandling skulle sättas ut. Jag fick då beskedet att målet var ”udsatt”. Så bra, då kommer väl kallelse snart. Ingen kallelse kom. Jag ringer igen och får samma besked målet var ”udsatt”. Efter intensiv ordväxling där jag undrar när kallelse kommer säger kanslisten ”men herr Gärde, målet är ju udsatt”. Efter många om och men förstod jag att ”udsatt” inte betydde utsatt utan uppskjutet. Efter detta översattes allt i målet till svenska och tolk användes vid förhandlingarna.

Förhandlingen hölls i Arbejdsretten i Köpenhamn och det var en engelsk stämning i rättssalen – olika mål pågick samtidigt, alla ombud som hade ett mål samma dag kom på morgonen och var där hela dagen. Lite rörigt och mindre svensk ordning.

Vilket lands lag skulle sen tillämpas på

stridsåtgärdens lovlighet? Vi hävdade förstås att svenska fackliga stridsåtgärder skulle bedömas enligt svensk rätt. Vi blev dock inte förvånade när Arbejdsretten kom fram till att dansk lag skulle tillämpas. Vi hävdade då att stridsåtgärderna var tillåtna även enligt dansk rätt då polska sjömän olagligt hade diskriminerats.

Kunde bara omfattas av svenskar

Arbejdsretten kom då underbart fram till att en svensk facklig organisations åtgärder på DIS-fartyg bara kunde omfatta personer som var svenskar. Arbejdsretten slog därför fast att ett kollektivavtal som svenska facket krävde för den polska besättningen hade varit ogiltigt. Arbejdsretten fann, inte förvånande, att stridsåtgärderna därför var olagliga. Det var gamla svensk-danska känslor som nu välldes upp efter denna avhyvling av det svenska facket på alla punkter. Senare väckte rederiet även skadeståndstalan mot svenska facket vid Sø- och Handelsretten med yrkande om skadestånd för kostnaderna för förhyrningen av det andra fartyget. Jag var inte inblandad i den delen och parterna nådde en förlikning.

Stred mot fri rörlighet?

Jag ställde mig frågan om DIS-lagen, med sin diskriminering av polska sjömän, stred mot EU:s regler om fri rörlighet. Jag fick stöd av ett klagomål från en polsk fackförening som sände en formell under rättelse till EU-kommissionen i oktober 2004, där de hävdade att polska sjömän på danska fartyg inte hade samma rätt som danska sjömän att organisera sig fackligt, och att polska och danska sjömän behandlades olika på grund av nationalitet när det gällde lön och andra arbetsvillkor. Den danska regeringen avisade kritiken men sade sig vara beredd att diskutera mindre justeringar i lagen.

En svensk stridsåtgärd i Göteborg fick sig en riktig irrfärd i främmande vatten. **S G**

LÄS DE SENASTE NYHETERNA PÅ
www.sjobefalsforeningen.se

Vice ordförande har ordet

Jag har haft möjlighet att titta lite närmare på *Aurora Botnia*, den nya färjan mellan Umeå och Vasa som seglar under finsk flagg. Det är ett teknikfyllt 150 meter långt fartyg med en maxbesättning på runt 50 personer. Fartyget är uppkopplat på webben på alla möjliga sätt. Miljövänlighet har varit ett ledord vid byggandet och följaktligen kan hon till exempel gå på flera olika bränslen och hyttgångar och toaletter är försedda med rörelsedeckare som är kopplade till belysningen. Jag har naturligtvis i första hand brytt mig om restaurationen och intendenturbesättningen och deras arbetsmiljö. Fartyget tar 800 pax och har 1 500 meter på bildäck. Det finns en stor cafeteria, ett skärgårdsbord/smörgåsbord och en mindre à la cartematsal samt en bar/pub som påminner lite om gamla tiders röksalong. Alla tre restaurangerna har sina egna kundsegment, men jag kan lova att ingen står och hänger, när det körs två tur- och returresor per dygn med en timmes hamntid emellan. En enkel resa tar cirka fyra timmar. Det finns också ett 30-tal hytter att boka för den som önskar.

Kök och källskänk ligger där de ska, det vill säga i nära anslutning till restauranterna. Inredning och utrustning håller bra standard, diskieriet är också i stort sett bra placerat med något undantag, och så finns det ett par dörrar som av någon anledning öppnas mot varandra. Det första du slås av är den upplevt låga takhöjden, nästa insikt blir att det är lite trångt, men köksutrymmena är

fullt funktionsdugliga. Som vanligt idag, när man ritat en ny båt, så lägger man ut de publika utrymmena först, och så får kök och övrig ekonomi dela på det utrymme som blir kvar. Slutresultatet beror också på beställarens och byggarrens kompetenser.

Gänget i restaurationen ombord jobbar stenhårt och gör det med den äran. Det finns en mindre fastanställd styrka och så fyller man på med extra människor efter behov. Något som inte riktigt finns i modernare färjor, är till exempel rännor runt om, tillräckligt stora brunnar under steamkittlar och stekbord och tillräckligt grova rör för att transportera slaskvatten. Halkfria golv som är i våg, är en raritet idag. Det här är en allmän reflektion, ingen kritik. Och en sak till, jag blev lite förvånad över hur pass mycket av maten som faktiskt tillreds ombord. Till och med potatismoset är lagat ombord, inget pulver eller frystorkat där inte, så stjärna i kanten.

Mitt gamla rederi Tallink Silja, har packat ihop *Galaxy* och aviserat att de tänker hala den svenska flaggan, det känner väl de flesta till idag. Jag skulle vilja kalla den manövern för "take the money and run". Och det gick fort, ingen kunde se det komma, och det är tvärt emot allt man från rederihåll pratat om. Naturligtvis, efter att ha räknat, tycker man att svensklagade fartyg är dyrare än motsvarande estniska och finska fartyg. Och det har bland annat att göra med att om du blir permitterad

under finsk eller estnisk flagg så står du på bar backe direkt utan att rederiet har några obligationer mot dig, du är avhängd, du blir ett case för fackförbund och försäkringar.

Ett annat skäl kan vara kulturskillnader. Man har ett lite annat synsätt på anställda och hur man bedriver sjöfart i rederiledningen i Estland, jämfört med svenska redare. Man förmår inte riktigt uppskatta den kvalitativa aspekten i det svenska sättet att bedriva sjöfart. Det är naturligtvis mycket tråkigt att Stockholm har fått ett fartygsanlöp mindre. Vi får hoppas att trafiken mellan huvudstäderna kan fortgå, så länge som möjligt, men ett faktum är att fartygen börjar bli till ären. Tilläggas kan att rederiet har hintat om att man inte har lämnat Åbolinjen för gott. Vad det skulle kunna bli för typ av fartyg och flagg får framtiden utvisa. Det bästa vi kan göra just nu, är att hjälpa alla de befäl som hamnat i blåsväder utan egen förskyllan.

JAN HÄGGBLUM



THUNBOLAGEN
ERIK THUN AB

A SUSTAINABLE
SWEDISH PARTNER
OVER GENERATIONS

Follow us on:
@thungroup
@erikthungroup



Sjöbefälsföreningen kommer på besök

I början av oktober anordnades Sjöbefälsföreningens första medlemsvecka, befälsveckan, där ombudsmännen reste runt i landet för att komma ombord och prata fackliga frågor. Besöken blev väldigt uppskattade med många viktiga och intressanta samtal. TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF

Tallink Silja, M/S Silja Symphony

Vilka frågor tycker ni att vi borde driva i avtalsrörelsen?

Erik Nerman, serviceingenjör: Lönen är det viktigaste.

Frej Karlsson, andre fartygsingenjör: Ledigheten.

Marcus Åkerholm, teknisk chef: Mera lön och ledighet.

Stefan Wall, förste fartygsingenjör: Det sociala ombord är väldigt åsidosatt. Nu är det jobba och gå och lägga sig. Det är dåliga umgängesrum och gymmet är åsidosatt. Det gör att man umgås mindre ombord. Nu har internet börjat fungera bättre, men förut fungerade det dåligt. Och också att införa anhörigdagar i avtalet som man kan ta ut vid till exempel sjukdom eller dödsfall. Man kan hamna i situationer som blir krångliga.

Varför är ni med i facket?

Erik Nerman: Jag har alltid varit det.

Jag tänker att det är bra för mig, att jag kan få hjälp om jag behöver det.

Hur kommer det sig att ni blev sjöbefäl?

Erik Nerman: Jag har jobbat som ingenjör i land. Jag tycker att det är jobbigt med 9–5, måndag–fredag.

Så jag skolade om mig till sjöingenjör. Det var arbetstiderna jag ville åt. Jag gillar att jobba intensivt när jag jobbar och sen vara ledig.

Marcus Åkerholm: Jag var mer inne på kraftverk. Men sen fick jag jobb som motorman, och sen är man inne.

Vad är det bästa med jobbet?

Marcus Åkerholm: Ledigheten.

Stefan Wall: När du kliver av så släpper du jobbet och någon annan tar vid.

Erik Nerman: Det är ett varierat jobb som sjöingenjör. Man tvingas lösa problem, ibland med små resurser. Det är

bättre att jobba länge när man väl är ombord.

Vad är det sämsta med jobbet?

Erik Nerman: Jag tycker inte att det finns något. Men det är inte kul när det inte finns resurser.

Hur är stämningen ombord nu, efter att arbetsbristförhandlingarna är avslutade?

Erik Nerman: Den är väl nedåtgående, men ändå ok, vi tar inte ut det på varandra. Jag tror att det är få som känner stress över nytt jobb, i alla fall i maskin. Marcus Åkerholm: Vi håller huvudet högt. Det är fortfarande lång tid kvar på uppsägningstiderna. Seko har fått förlängt till den 20 april, det har inte vi befäl fått.

Erik Nerman: Ovissheten är nästan värst för er som är kvar, hur ska ni få ihop folk?

Destination Gotland, M/S Gotland

Varför är ni med i facket?

Patrik Fredlund, befälhavare: Jag har alltid varit med i facket, det ska man vara. Facket jobbar för oss som jobbar ombord så att vi får bättre förutsättningar. Det är en trygghet om det skiter sig, om man blir uppsagd eller hamnar i konflikt. Ofta när det blir arbetsbrist-förhandlingar så lyckas facket få ner antalet uppsagda.

Reine Pettersson, klubbordförande och elingenjör: Min anledning är solidaritet, man ska vara det. Det är en organisation som slåss för oss och stöttar oss och den är bara så stark som de som är med. Men jag har också varit sur och funderat på att gå ur, när vårt årsarbetsavtal skulle förhandlas om. Men jag bestämde mig för att istället för att bli sur så engagerar jag mig mer, så då gick jag in som vice ordförande.

Vilka frågor tycker ni att vi borde driva i avtalsrörelsen?

Patrik Fredlund: Lotsersättning. Det är många rederier som har det, men här på Destination Gotland har vi ingen lotsersättning överhuvudtaget. Vi anser inte att det ingår i grundlönen.

Reine Pettersson: Jag tycker att före-

ningen borde arbeta hårdare för att jämställa de olika avtalen mellan de olika kategorierna. I grund och botten vore det bra med ett avtal för alla. Till exempel skiljer det nu mellan nautikerna och teknikerna hur man får ob-tillägg.

Hur kommer det sig att ni blev sjöbefäl?

Patrik Fredlund: Jag är uppväxt med ena foten i vattnet på en ö utanför Vaxholm. Det enda sättet att ta sig därifrån var med egen båt så det blev ett ganska naturligt karriärval.

Reine Pettersson: Det är så enkelt att min far jobbade som befälhavare på Gotlandsbåtarna. Jag skulle ha ett sommarjobb nån månad när jag var 21. Sen hörde de av sig året efter och jag jobbade då också. Sen tröttnade jag på att kallas för kaptenens son, så jag slutade. Sen ringde de igen, och då sa jag att bara jag inte behöver vara på samma båt som min far. Sen har jag gått in och pluggat i omgångar, senast 2014-2016, då jag ville uppdatera STCW.

Har du funderat på ett annat rederi?

Reine Pettersson: Ja, men det var bekvämt att jobba här. Jag fick barn och

ville vara nära familjen. Ett tag var jag på väg till Star cruises, men då berättade min sambo att hon var gravid. Jag har alltid varit en person som tycker det är skönt att släppa jobbet när jag åker hem. Här har vi någon som kommer och löser av en så att man kan vara ledig när man är ledig.

Vad är det bästa med jobbet?

Patrik Fredlund: Mycket är ledigheten. Men man ska trivas på sitt jobb, annars får man söka något annat.

Reine Pettersson: Man blir som en familj. Man har som två familjer och det är två världar. Tänk att vara egen-företagare och alltid vara tillgänglig.

Vad är det sämsta med jobbet?

Reine Pettersson: Jag skulle säga att det sämsta är upplägget med färje-avtalet, att när vi är hemma på vederlag så ska vi vara disponibla. Det ställer till det med planeringen, till exempel med förskolan och föräldraledighet. Jag bråkade i ett halvår med Försäkringskassan för att få ut mina tio dagar när min son föddes.



Fr v: Sjöbefälsföreningens ombudsman Karl Huss tillsammans med befälhavare Patrik Fredlund, elingenjör Reine Pettersson, överstyrman Emil Hultqvist och andre styrman Johannes Ljung.



Fr v: Annelie Hamberg, överstyrman, Victor Rundqvist, andre styrman, Eric Sjöstedt, andre styrman och Pontus Jönsson, befälhavare.



Ansikte mot fr v: Oskar Strömbäck, reparatör, Henrik Ottosson, förste fartygsingenjör, Nils Malmsten, andre fartygsingenjör. Ryggen mot fr v: Björn Berg, elingenjör, Adam Carlsson, elektriker, Jonas Persson, reparatör.



Jörgen Persson är befälhavare och överstyrman på *Huckleberry Finn*.
Foto Sandra Stens

TT-Line, M/S *Huckleberry Finn*

Jörgen Persson, BFH/ÖST

Hur kommer det sig att du blev sjöbefäl?

– När jag var ung och inte visste vad jag skulle göra i livet stötte jag på en släkting som sa: gå till sjöss medan du funderar. Så det gjorde jag och efter några år som matros tänkte jag att jag lika gärna kunde fortsätta så då läste jag till sjökapten och på den vägen är det.

Varför är du med i facket?

– Jag är ganska dålig på att veta mina rättigheter, därför är det bra att någon annan kan dem. Det är en liten kostnad för en bra försäkring.

Vilka frågor tycker du att vi borde driva i avtalsrörelsen?

– Det är mycket som är viktigt, inte bara lönen. Att hålla arbetsbelastningen på en vettig nivå till exempel. Det känns som att arbetet blir mer och mer omfattande men att man förväntas utföra det med mindre resurser.

Johannes Persson.
Foto Malin Persson



Finnlines, M/S *Finntrader*

Johannes Persson, 2:e styrman

Hur kommer det sig att du blev sjöbefäl?

– Jag kommer från en fiskarfamilj och tänkte fortsätta på det spåret. Men sen när fisket dog blev det handelsflottan stället.

Varför är du med i facket?

– Jag är med i facket dels för att få hjälp om jag skulle behöva det, men även för att kunna vara med och påverka i branschen.

Vilka frågor tycker du att vi borde driva i avtalsrörelsen?

– Att lönen höjs är ju såklart viktigt men jag skulle även vilja ha bättre friskvård.

Trafikverket, Färjerederiet

Vilka frågor tycker ni att vi borde driva i avtalsrörelsen?

Nils Brandberg, befälhavare och 1:e vice ordförande Saco-S Trafikverket: Jag har dålig koll på avtalen i privat sektor. Vi lever i en egen värld i staten. Jag har ingen aning om vilka behov som finns. I staten har vi ett centralt avtal utan siffor, men vi förhåller oss till märket. Det som är stort i Saco-S just nu är att vi ska titta över RAFS-T-avtalet, som är ett löneavtal.

Josefin Larsson, befälhavare: De flesta man frågar säger att lönen är viktigast, för att det är den de ser. De övriga villkoren ser man inte förrän man behöver dem.

Varför är ni med i facket?

Nils Brandberg: För att jag ser det som en hemförsäkring. Facket är avtalspart och förhandlar avtal. Och om det händer något så får jag hjälp, till

exempel om jag blir sjuk och behöver stöttning. Man kan ställa frågor, som vad har jag rätt till och vad har jag inte rätt till. Du kan påverka genom att vara med i facket. Är du inte med så har du ingen chans att påverka.

Varför blev ni sjöbefäl?

Nils Brandberg: Jag har aldrig funderat på att bli något annat. Det har bara varit det alternativet. Min gudfar var sjöofficer. Det var havet och båtar. Jag fick en optimistjolle när jag var sju år, sedan har det bara fortsatt.

Josefin Larsson: Jag ville inte ha ett 8-5-jobb, jag ville göra något annat. Jag fick för mig att vara med i sjövärnsskåren på högstadiet. Där fick jag upp ögonen för Kustbevakningen. När jag började läsa klass 7 så skulle alla till Kustbevakningen, men då läste vi med sjökaptensprogrammet och jag kom in på det. Det har jag aldrig ångrat.



Josefin Larsson och Nils Brandberg är båda befälhavare på Trafikverket.

For Sea, M/S Aurora af Helsingborg

Beatriz Ejergård, Crewplanner

Hur kommer det sig att du blev sjöbefäl?

– Jag har jobbat i båten i många år på andra befattningar och när Crewplanner-tjänsten blev ledig såg jag det som en chans att få vara med och påverka och göra det bättre.

Varför är du med i facket?

– Det är viktigt att organisera sig och det är dessutom en extra trygghet.

Vilka frågor tycker du att vi borde driva i avtalsrörelsen?

– Det viktigaste är anställningsvillkoren, de ska vara bra och lika för alla.



Beatriz Ejergård är crewplanner på M/S Aurora. Foto Privat

Sjöbefälsföreningen träffade även ...



Befälhavare Sanna Larzenius på Blidösbolaget. Foto Oscar Lindgren



Kenneth Eriksson, överstyrman på Viking Lines M/S Cinderella. Foto Lennart Jonsson



Susanne är befälhavare på M/S Lotten på Ressel rederi. Foto Lennart Jonsson



Per Bomark och Peter Törnqvist på Djurgårdsfärjan. Foto Karl Huss



Peter Nielsen, befälhavare på Stena Vinga. Här tillsammans med förbundsjurist Alicia Krossling. Foto Mikael Johansson

Ny lag ska kraftigt minska sjöfartens utsläpp i Europa



EU är på väg mot sin första samlade klimatlag för sjöfarten – klimatbränsleförordningen FuelEU Maritime. Enligt förslaget ska utsläppen av växthusgaser från sjöfarten kontinuerligt minska fram till år 2050 och krav ska införas på elanslutning av fartyg i större hamnar. Lagförslaget har förhandlats fram av den svenska EU-parlamentarikern Jörgen Warborn (M).

TEXT OCH FOTO LINDA SUNDGREN

BRYSSEL OKTOBER 2022

Vad är bakgrunden till det här lagförslaget?

– EU arbetar för att nå klimatmålen inom 14 olika områden och sjöfarten är ett av dem. EU-kommissionen kom med ett förslag för ett drygt år sedan och det har parlamentet nu arbetat vidare utifrån, under min ledning. Vi går längre i vårt förslag än vad kommissionen gjorde i sitt, samtidigt som det är välbalanserat och skyddar de mindre aktörerna. Sjöfarten står för tre till fyra procent av utsläppen av växthusgaser i Europa. Det är inte så mycket, men om vi ska nå våra klimatmål måste alla vara med och bidra. Om vi inte gör någonting förväntas dessutom utsläppen från sjöfarten att öka under kommande år, framför allt på grund av fler transporter.

Hur kommer det här lagförslaget att påverka utsläppen från sjöfarten?

– Vi vill minska utsläppen av växthusgaser genom att stegvis reducera koldioxidintensiteten i de bränslen som sjöfarten använder. Till 2025 ska koldioxidintensiteten minska med två procent, till 2030 med sex procent, till 2035 med 20 procent och så vidare fram till 2050 när man ska ha minskat koldioxidintensiteten till 80 procent. Den andra delen av förslaget handlar om att fartyg måste ansluta till landström när de ligger till kaj för att minska antalet hälsoskadliga ämnen i luften. Den här lagen är den första och mest ambitiösa klimatlagstiftningen i världen för sjöfarten. Lyckas vi få igenom den, vilket mycket tyder på, blir den helt unik.

Det är alltså koldioxidintensiteten i fartygsbränslen som ska minska, inte mängden utsläppta växthusgaser. Vad innebär det?

– Det innebär att sjöfarten ska använda sig av mer alternativa drivmedel. Det finns en hel del sådana bränslen redan i dag

och bara genom att öka användandet av LNG kan sjöfarten komma långt. Det finns ett samband mellan koldioxidintensitet i bränslen och den mängd växthusgaser som släpps ut, även om jag inte kan förklara exakt hur den formeln ser ut. Men om vi följer den trappa som finns i förslaget kommer sjöfartens utsläpp att minska radikalt fram till år 2050.

Enligt förslaget ska inte alla fartyg omfattas av de nya bestämmelserna. Vilka är det som berörs?

– Vi har dragit en gräns vid 5 000 grosston. Då kommer vi åt 90 procent av utsläppen men bara 55 procent av fartygen berörs. Det har diskuterats att ha en betydligt lägre gräns, på 400 grosston, men det skulle bara öka klimatnyttan med sex procent samtidigt som betydligt fler fartyg skulle behöva ställa om. Men vi har byggt in en ventil där vi 2027 kommer att göra en översyn om gränsen 5 000 grosston räcker för det vi vill åstadkomma eller om den bör sänkas till 400 grosston. Efter det kan det bli en justering om det anses nödvändigt.

Lagförslaget har fått kritik från bland annat den europeiska redareföreningen Ecsa för att det inte ställs större krav på producenter av alternativa bränslen att öka sin produktion för att tillgodose sjöfartens behov. Kommer det att finnas en tillräcklig mängd alternativa bränslen för att sjöfarten ska kunna efterleva lagen?

– Ja, det är min bedömning. En del bränsleproducenter säger redan nu att de kan producera mer än vad lagförslaget kräver medan andra behöver lite mer tid för att öka produktionen. Genom den här lagen skapar vi en marknad för alternativa bränslen och då kommer producenterna att automatiskt följa med. Men även här finns en inbyggd ventil där vi kan gå in

och justera trappan om vi gör bedömningen att det inte finns en tillräcklig mängd alternativa bränslen.

Den andra delen i lagförslaget handlar om krav på anslutning till landström för fartyg när de ligger till kaj, men i dagsläget är det inte alla hamnar som kan erbjuda anslutning till el. Hur ser du på det?

– Det här förslaget måste synkas med det lagförslag som håller på att utarbetas för hamnarna, där elanslutning för fartyg ingår. Att installera elanslutning för fartyg kräver stora investeringar och hamnarna är förstas rädda för att de ska tvingas ta kostnaderna utan att det blir något krav på elanslutning för fartygen. Just nu ligger de här lagförslagen lite i ofas med varandra, men de ska synkas i slutändan. Det är flera delar som hänger ihop.

Den här omställningen kommer också att kosta sjöfarten en hel del. Finns det inte en risk att den europeiska sjöfarten missgynnas jämfört med andra flaggstater?

– Kommissionen har tidigare sagt att de inte ska göra någonting för att öka belastningen på europeiska företag utan att kompensera för det enligt principen en in en ut. Vi har därför skickat tillbaka lagförslaget till kommissionen med en uppmaning om att de ska ta fram en kompensationslösning för sjöfarten så att branschens samlade börda inte ökar. Den nya lagen kommer att gälla lika för alla fartyg som går till EU-hamnar, oavsett vilken flagg fartyget går under. Det bästa vore förstas om IMO (International maritime organization, reds. Anm.) anammade vårt förslag, men mina förhoppningar om att det ska ske i närtid är begränsade.

Avslutningsvis, var i processen ligger lagförslaget nu?

– Vi fick förslaget från EU-kommissionen för drygt ett år sedan. Därefter har vi förhandlat det vidare i parlamentet. Den 19 oktober röstades förslaget igenom i parlamentet med siffrorna 451 för och 137 emot medan 54 avstod från att rösta. Nu ska jag sätta mig ner med det tjeckiska ordförandeskapet och förhandla fram ett förslag som är synkat med det förslag som ministerrådet tagit fram och sedan blir det en slutgiltig omröstning i parlamentet. Om allt går som på räls kommer vi att kunna fatta beslut om att införa den här lagen före årsskiftet. **L S**

Grund kurstillfällen

BASIC SAFETY

5-7 dec
16-18 jan
13-15 feb
28 eb-2 mar
13-15 mar
28-30 mar
11-13 apr



ADVANCED FIRE FIGHTING

6-7 dec
17-18 jan
14-15 mar
9-10 maj



MARITIME CREW RESOURCE MCRM

På begäran



GRUNDLÄGGANDE SJÖSÄKERHET

13 dec
9 jan
23 jan
6 feb
20 feb
6 mar
20 mar
3 apr



SURVIVAL CRAFT & RESCUE BOAT

29 nov
13 dec
10 jan
24 jan



SHIP SECURITY OFFICER

22-23 nov
mfl...



MEDICAL FIRST AID

12 dec
23 jan
20 feb
20 mar



SÄKERHETSUTBILDNING FISKEFARTYG

5-6 dec
13-14 mar
8-9 maj



FAST RESCUE BOAT

30 nov-1 dec
11-12* jan
8-9* feb
22-23* mar
4-5 apr
3-4 maj



CROWD CRISIS MNG

7-9 feb
7-9 mar
3-4 apr
3-5 maj



MEDICAL CARE

12-13 dec
23-24 jan
20-21 feb
20-21 mar
17-18 apr
15-16 maj



*med reservation för isläge

Med reservation för eventuella ändringar.

ns modernaste utbildningscenter centralt i Stockholm

Refresh kurstillfällen

Måndag

Tisdag

Onsdag

Torsdag

Fredag

CROWD CRISIS MNG

28 nov
23 jan
20 feb
15 maj



RESCUE BOAT

29 nov mfl...
13 dec
10 jan
24 jan
7 feb



BASIC SAFETY

29-30 nov 21-22 feb
13-14 dec 7-8 mar
10-11 jan 21-22 mar
24-25 jan 3-4 apr
7-8 feb mfl...



FAST RESCUE BOAT

1 dec 23* mar
12* jan 5 apr
12* jan 4 maj
9* feb



*med reservation för isläge

MEDICAL FIRST AID

12 dec 17 apr
23 jan 15 maj
20 feb
20 mar



ADV FIRE FIGHT.

30 nov 22 feb
14 dec 8 mar
11 jan 22 mar
25 jan 4 apr
8 feb mfl...



MEDICAL CARE (inkl. styrd praktik)

12-14 dec 20-22 mar
23-25 jan 17-19 apr
20-22 feb 15-17 maj



Med reservation för eventuella ändringar.



STCW-guide

TEMA

DET NYA HUVUDDAVALTALET





Den 22 juni undertecknades ett nytt Saltsjöbadsavtal mellan arbetsgivarorganisationen Svenskt näringsliv och tjänstemännens centrala fackliga organisation PTK. Avtalet omfattar en rad förändringar med bland annat bättre möjligheter till fortbildning och ökad trygghet för visstidsanställda, men ger också arbetsgivarna rätt att undanta fler från turordningsreglerna vid nedskärningar. Sjöbefälsföreningen – som ingår i PTK – har valt att skriva under det nya avtalet som man menar har fler fördelar än nackdelar. TEXT LINDA SUNDGREN FOTO JENNY FREJING

Förändrade regler på arbetsmarknaden med nytt Saltsjöbadsavtal

Bättre möjligheter till fortbildning och en starkare position för visstidsanställda, men också rätt för arbetsgivaren att undanta fler från turordningsreglerna vid nedskärningar. Det är några av de större förändringar i det nya huvudavtal som trädde i kraft den 1 oktober.

STOCKHOLM OKTOBER 2022

”Epokgörande”, ”ett styrkebesked”, ”en modernisering av arbetsrätten”. Det är omdömen som använts av såväl PTK som LO och Svenskt näringsliv för att beskriva det nya huvudavtal som arbetsmarknadens dominerande parter gemensamt förhandlat fram. Överenskommelsen innebär förändringar i det kollektivavtal som ursprungligen undertecknades i Saltsjöbaden 1938 och drar delvis upp nya riktlinjer för de lokala avtal som används för att reglera den svenska arbetsmarknaden.

Parallellt med huvudavtalet har det fattats politiska beslut om förändringar i arbetsrätten, som samverkar med det parterna kommit överens om. Helena Hedlund är ansvarig för villkor och avtal på PTK och en av dem som varit med och förhandlat fram det nya avtalet. Hon är nöjd med resultatet som hon menar är till fördel för både arbetstagare och arbetsgivare.

– Behoven på arbetsmarknaden är sådana att det behövdes en förändring och vi tycker att vi tecknat ett välbalanserat avtal, säger hon. I någon mån har vi tillmötesgått arbetsgivarnas krav på en flexiblare arbetsrätt, men vi har också fått ett reellt stöd till den som blir uppsagd och även ökat möjligheterna för den som har jobbet kvar att kompetensutveckla sig.

Fyra större förändringar

Helena Hedlund pekar på fyra större förändringar i det nya huvudavtalet som hon menar är särskilt viktiga: utökat omställnings- och kompetensstöd för både de som blir uppsagda och för de som är i en anställning, ett starkare omställningsstöd för visstidsanställda och sjuka, ett tydligande vid uppsägning på grund av personliga skäl samt större möjlighet för arbetsgivaren att undanta personal från turordningsreglerna i samband med uppsägning.

– Stärkt kompetens är en allt viktigare del av anställningstryggheten och att genom avtalet vidga möjligheterna till kompetensutveckling och fortbildning var en viktig fråga för arbetstagarorganisationerna. Den frågan är också en av anledningarna till att vi från PTK:s sida velat ha ett nytt avtal på bordet under flera år, säger Helena Hedlund och fortsätter.

– Vi har en ständig utveckling på arbetsmarknaden med teknikutveckling och strukturomvandlingar vilket gjort att behovet av kompetensutveckling under arbetslivet har ökat. Med det nya avtalet kan man få rådgivning, vägledning och ekonomiskt stöd för att vidareutbilda sig utan att man har blivit av med jobbet. Men för att få tillgång till studiestödet måste utbildningen stärka ens ställning på arbetsmarknaden. Det är ett grundkriterium.

Omställnings- och kompetensstöd kan handla om rådgivning, vägledning, validering av kunskaper och finansiering av studier. Det införs ett nytt omställningsstudiestöd som finansieras med offentliga medel och som kan sökas av alla, även de som inte omfattas av ett kollektivavtal.

Omställningsstudiestödet kompletteras med ytterligare ekonomiskt stöd om man arbetar hos en arbetsgivare som har kollektivavtal och är ansluten till huvudavtalet. På tjänstemannasidan omhändertas det stödet av Trygghetsrådet, TRR, som finansieras genom inbetalningar från arbetsgivarna. Att få ersättning för förlorad arbetsinkomst när man studerar i vuxen ålder är många gånger helt avgörande för att kunna plugga vidare, menar Helena Hedlund.

– När vi undersökt varför folk inte fort eller vidareutbildar sig, beror det ofta på att man inte har de ekonomiska förutsättningarna att göra det. När man väl börjat jobba och anpassat sina utgifter till en inkomst är det inte så lätt att återvända till skolbänken. Nu ger vi en möjlighet till dem som redan kommit in på arbetsmarknaden att vidareutbilda sig under goda ekonomiska förutsättningar.

För att beviljas omställningsstudiestöd behöver vissa kriterier vara uppfyllda, däribland att studierna ska leda till att arbets-

Helena Hedlund är ansvarig för villkor och avtal på PTK.
Foto Juliana Wiklund





Överenskommelsen innebär förändringar i det kollektivavtal som ursprungligen undertecknades i Saltsjöbaden 1938 och drar delvis upp nya riktlinjer för de lokala avtal som används för att reglera den svenska arbetsmarknaden. Foto Jenny Frejning

tagaren stärker sin ställning på arbetsmarknaden. Stödet är också tidsbegränsat och uppgår till maximalt 44 veckors heltdsstudier, motsvarande två terminer. Det går att studera och ta ut stödet även för deltidsstudier. Tidsbegränsningen i studie-stödet förklarar Helena Hedlund med att det handlar om att bygga vidare på befintliga kunskaper.

– Det här stödet är inte till för att man ska skaffa sig en grundutbildning, utan för att kunna vidareutbilda sig, säger hon.

Även visstidsanställda kan få stöd

En annan nyhet i huvudavtalet är att även visstidsanställda ska kunna söka omställnings- och kompetensstöd. Om anställningstiden är på väg att löpa ut ska den som jobbat som vikarie eller på projektanställningar kunna söka stöd och vägledning hos TRR för att öka sina chanser att hitta ett nytt jobb. Även visstidsanställda kan söka såväl det statliga som det kompletterande omställningsstudiestödet, vilket framhålls som mycket betydelsefullt från den fackliga sidan. Martin Wästfelt är förhandlingschef på Unionen och har varit ordförande i PTK:s förhandlingschefsgroup vid tillkomsten av det nya huvudavtalet. Enligt honom var frågan om ökad trygghet för visstidsanställda central i förhandlingarna med arbetsgivarna.

– Att visstidsanställda inte funnits med i omställningsstödet har varit en grundläggande brist, säger han. Med tanke på hur stor den gruppen är har det nästan varit oanständigt att de inte varit med. Men fasta anställningar är heller inte samma trygghet i dag när verksamheter läggs ner och förändringar sker snabbare, som de var på sjuttioalet. Att värna och utveckla sin kompetens har därför blivit viktigare för alla på arbetsmarknaden.

Martin Wästfelt ser också möjligheter till positiva bieffekter av de utökade omställningsstöden.

– Jag tror det här kan leda till att arbetsgivaren kommer att behöva anstränga sig lite mer framöver och erbjuda sina anställda fortbildningar. Annars är risken att folk utbildar sig ändå och går till en konkurrent. Men det här är bara en spekulation från min sida.

För att som visstidsanställd få ta del av studiestödet, krävs att fler kriterier uppfylls än för tillsvidareanställda. Bland annat behöver visstidsanställda ha längre anställningstid. Dessutom måste man ha arbetat i ett företag som tecknat kollektivavtal.

Ändringar i LAS

Även i de bestämmelser som reglerar rättigheter och skyldigheter i samband med

uppsägning av personliga skäl, har det skett förändringar. Detta sker genom förändringar i lagen om anställningsskydd (las). Uppsägning av personliga skäl kan handla om exempelvis grovt olämpligt uppträdande, arbetsvägran, att man inte presterat som arbetsgivaren kunnat förvänta sig eller allvarliga samarbetssvårigheter. Tidigare har den som blivit uppsagd på en sådan grund och bestridit arbetsgivarens beslut, fått behålla jobbet under tiden tvisteförhandlingarna pågått. Nu kommer anställningen att upphöra när uppsägningstiden löper ut och arbetsgivaren behöver därmed heller inte fortsätta att betala ut någon lön. För att den som blivit uppsagd fortsatt ska ha råd att ta strid för sin sak har denne möjlighet att få kompletterande ersättning från TRR, utöver pengar från a-kassan.

Trygghetsrådet

Trygghetsrådet, TRR, har i uppdrag att stötta tjänstemän i privat sektor som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist att hitta nytt jobb. Genom det nya huvudavtalet tillförs TRR mer resurser. Över 35 000 företag med sammanlagt 950 000 medarbetare är anslutna till TRR. Organisationen drivs som en stiftelse och ägs av PTK tillsammans med Svenskt näringsliv. TRR är en av Sveriges äldsta trygghetsorganisationer och har funnits sedan 1974.

– Det här rör ganska få individer, men är ändå en viktig del i avtalet. Men för att få ersättning från Trygghetsrådet måste arbetsgivaren ha kollektivavtal, säger Martin Wästfelt.

I de fall en domstol slår fast att uppsägningen varit felaktig blir det dyrare för arbetsgivaren jämfört med tidigare regler. Arbetsgivaren blir skyldig att betala den uppsagdes lön retroaktivt under hela den tid som tvisten pågått. Dessutom höjs nivån för skadestånden upp till 190 000 kronor.

Har rätt att undanta tre vid arbetsbrist

Den fråga i det nya huvudavtalet som fått störst uppmärksamhet medialt, är den om de förändrade turordningsreglerna i las. Från den första oktober har alla arbetsgivare rätt att vid uppsägningar på grund av arbetsbrist undanta tre anställda från turordningsregeln "först in sist ut" mot tidigare två personer i företag med färre än tio anställda.

– Detta gäller företag utan kollektivavtal. För verksamheter med kollektivavtal och som omfattas av huvudavtalet så finns det något mer omfattande regler i avtalet, säger Helena Hedlund och fortsätter:

– Det kan finnas ett ömsesidigt intresse av att verksamheter ska fortsätta att fungera och gå bra efter en neddragning och då kan vissa kompetenser behöva finnas kvar. Men det är viktigt att komma ihåg att det inte handlar om att arbetsgivaren har rätt att peka ut vilka personer som ska sluta utan enbart välja de man vill ha kvar. Det är en väsentlig skillnad, säger Helena Hedlund.

Kritik mot överenskommelsen

Även om de fackliga organisationer som varit med och förhandlat fram avtalet säger sig vara nöjda med resultaten har det också riktats kritik mot överenskommelsen, inte minst från LO-kollektivet. Av LO:s 14 medlemsorganisationer är det bara 5 som valt att skriva under det nya huvudavtalet. Seko är ett av de förbund på LO-sidan som anslutit sig. Bland dem som ännu inte gått med finns exempelvis Transport, Måleriförbundet, Elektrikerförbundet och GS-facket. Detta kommer leda till att anställningsskyddet skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper. De förbund som valt att inte skriva på får inte ta del av de förmåner som parterna förhandlat fram, medan förändringarna i lagstiftning gäller alla.

– Flera förändringar i las kommer att slå

Martin Wästfelt är förhandlingschef på Unionen. Foto Unionen



till även om ett förbund inte skrivit under, säger Martin Wästfelt.

Av PTK:s 25 medlemsorganisationer har samtliga valt att underteckna avtalet. Men även bland tjänstemannaförbunden har det funnits kritik och tveksamheter kring avtalet.

– Det här är ett omfattande avtal som innehåller många olika delar och jag för-

står att det tar tid att sätta sig in i alltihop. Även om alla våra medlemsförbund har undertecknat var det ingen som gjorde det utan att först noga överväga innehållet, och det behöver man också göra som seriös part. Men det är ett bra avtal vi förhandlat fram och jag hoppas även LO-förbunden kommer att skriva på med tiden, säger Martin Wästfelt. **LS**

Huvuddragen i förändringarna i arbetsrätten

- **Omställningsstudiestöd:** Enligt ett riksdagsbeslut från juni införs ett offentligt studiestöd för den som vill stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Stödet är skattefinansierat och administreras av Centrala studiestödsnämnden, CSN och kan sökas från den 1 oktober i år. Även den som inte omfattas av kollektivavtal har rätt att söka det här stödet. CSN ersätter 80 procent av inkomsten upp till 4,5 inkomstbasbelopp. Ett inkomstbasbelopp är 71 000 år 2022.
- **Kompletterande studiestöd:** Utöver det statliga stödet kan den som omfattas av det nya huvudavtalet få 80 procent av inkomsten upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av inkomsten upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.
- **Kompetensstöd:** Arbetstagare kan få stöd och hjälp även under tiden man har sin anställning kvar. Det kan handla om rådgivning, vägledning, validering av kunskaper, utbildningar och studiestöd. För PTK:s medlemmar omhändertas detta av Trygghetsrådet TRR.
- **Visstidsanställda:** Även visstidsanställda har numera laglig rätt till de omställningsstöd som tidigare endast riktade sig till personer som sagts upp från en fast anställning.
- **Turordningsregler i huvudavtalet:** Vid arbetsbrist har arbetsgivaren rätt att undanta tre anställda per driftsenhet och avtalsområde istället för som tidigare två. Samtliga tjänstemän utgör ett gemensamt avtalsområde. En driftsenhet kan vara en del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område. I avtalet finns ytterligare en regel som blir aktuell vid större neddragningar. Enligt den regeln får arbetsgivaren som mest undanta 15 procent av alla anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, dock aldrig mer än 10 procent av de anställda vid berörd driftsenhet.
- **Uppsägning på grund av personliga skäl:** Den som blir uppsagd på grund av exempelvis misskötsamhet, arbetsvägran, trakasserier eller samarbetsvårigheter har enligt anställningsskyddslagens regler inte längre någon rätt att få lön från arbetsgivaren under den tid som en tvisteförhandling pågår. För att skydda arbetstagaren har istället en särskild trygghetsförsäkring införts som komplement till a-kassans ersättning. Den särskilda trygghetsförsäkringen gäller dock bara den som är anställd i ett företag med kollektivavtal, är medlem i en facklig organisation som omfattas av huvudavtalet och vars fackförbund beviljat rättshjälp i ärendet.



I början av 2019 slöts januariöverenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna.

Januariavtalet påskyndade förhandlingarna

Förhandlingarna som ledde fram till det nya huvudavtalet inleddes 2017, men försöken att få ett nytt centralt avtal på plats går betydligt längre tillbaka i tiden. Genom januariöverenskommelsen ökade trycket på arbetsmarknadens parter att komma överens om förändringar i arbetsrätten. FOTO SVERIGES RIKSDAG

STOCKHOLM OKTOBER 2022

Den 22 juni 2022 kommer att skrivas in i historieböckerna som dagen då ett nytt Saltsjöbadsavtal skrevs under. Men vägen fram till undertecknandet var lång. Den senaste förhandlingsomgången inleddes 2017, men då hade flera försök redan gjorts för att få till ett uppdaterat kollektivavtal på central nivå.

– Positionerna har varit låsta i 40 år, särskilt kring las-frågan, säger Martin Wästfelt på Unionen som varit ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp för huvudavtalet. Det är bra att vi nu kunnat komma överens om ett nytt avtal och att vi parter förmått lösa upp en knut kring arbetsmarknadens regler som funnits i decennier.

Det första huvudavtalet undertecknades av LO och Svenska arbetsgivareföreningen, Saf (i dag Svenskt näringsliv) den 20 december 1938, på Grand hotell i Saltsjöbaden. Överenskommelsen lade grunden till det som kallas den svenska modellen och som innebär att arbetsmarknaden i långa stycken regleras av fack och arbetsgivareorganisationer istället för genom

politisk styrning. Saltsjöbadsavtalet var sprunget ur den kaosartade situation som då rådde på den svenska arbetsmarknaden med usla anställningsvillkor, allmän otrygghet och omfattande strejker. Missnöjet var utbrett bland såväl arbetare som arbetsgivare vilket till slut fick parterna att tillsammans sätta sig ner vid förhandlingsbordet.

Januariavtalet ökade trycket

Sedan den första överenskommelsen i Saltsjöbaden har delar i huvudavtalet förändrats flera gånger, däribland pensionsvillkoren. Men på det stora hela har det fortsatt att gälla ända fram till den 1 oktober i år, då det nya huvudavtalet trädde i kraft. Såväl arbetsgivarna som de fackliga organisationerna har under årens lopp velat förhandla om huvudavtalet, men av olika anledningar och utan att lyckas komma överens. Under den dåvarande regeringen ökade trycket på parterna att hitta en lösning. I början av 2019 slöts januariöverenskommelsen mellan den rödgröna regeringen, Centerpartiet och Liberalerna och där ingick utredningar av

villkoren på arbetsmarknaden. Syftet var att ”modernisera” arbetsrätten och skapa mer flexibla villkor samtidigt som skyddet för den enskilde arbetstagaren skulle öka. Om parterna misslyckades med att själva förändra villkoren skulle lagstiftaren gå in med mer tvingande lagstiftning, vilket i sin tur skulle hota den svenska modellen.

– Vi tog en ordentlig diskussion i PTK om huruvida det fanns en möjlighet att göra de förändringar som krävdes och förhandla fram ett nytt avtal, och vi kom fram till att det gjorde det, säger Helena Hedlund, ansvarig för avtal och villkor i PTK. Vi har en lång tradition av att hantlera arbetsrätten genom kollektivavtal i Sverige. Det ger en stabilitet och robusthet i systemet som inte är beroende av politiska beslut och vi tar ett stort ansvar för att skapa en så stark trygghet som möjligt på arbetsmarknaden.

Arbetsrätten i Sverige regleras genom både lagstiftning och avtal. I grunden finns politiska beslut om semester, föräldradedighet, arbetsmiljö, arbetstider, anställningsskydd med mera. Utöver dessa bestämmelser kan parterna sedan förhandla fram lösningar som på olika sätt gynnar såväl arbetstagare som arbetsgivare. Enligt Martin Wästfelt lade politikerna, genom januaripartiernas överenskommelse, en bra grund för parterna att arbeta vidare utifrån.

– Den statliga bottenplattan är generös, men inte tillräckligt bra, säger han. Vi har framför allt byggt på med de delar som handlar om utbildning och fortbildning. Även de kollektiva delarna i anställningsskyddet är viktiga. **L S**



”Att stå utanför innebär en risk”

Samtliga förbund inom PTK har valt att underteckna det nya huvudavtalet. Sjöbefälsföreningens vd Oscar Lindgren förklarar hur han ser på avtalet och varför föreningen valde att skriva på. FOTO SOFI CEDERLÖF

STOCKHOLM OKTOBER 2022

Vad anser Sjöbefälsföreningen generellt om det nya huvudavtalet?

– Det nya huvudavtalet innebär försämringar för anställningstryggheten. Samtidigt är huvudavtalet bättre än det statliga lagförslaget om förändringar i las, vilket var alternativet. Samhället förändras också. Vi lever längre och det finns ett ökat behov av att kompetensutveckla sig under yrkeslivet och det är något som tagits hänsyn till i avtalet.

Vilka är styrkorna respektive svagheter i avtalet?

– Fördelarna är tillgången till Trygghetsrådet TRR, utökat studiestöd, stärkt skydd för dem med osäkra anställningar, vinst- och deltidsanställda och inhyrda. Nackdelar är arbetsgivarens utökade möjlighet att göra undantag vid uppsägning. Att anställningen inte längre består under en tvist om ogiltig uppsägning, betyder att arbetsgivaren inte står inför risken att behöva betala ut lön under en långdragen

process i domstol. Detta tror vi kommer innebära att arbetsgivarna är mindre villiga att nå förlikningslösningar och att det i sin tur blir tvistdrivande, alltså att vi kommer ha fler mål om ogiltig uppsägning som vi driver i domstol.

Varför valde Sjöbefälsföreningen att skriva på? Var det något i avtalet som fick er att tveka?

– Såklart var vi tveksamma, eftersom avtalet medför en försämring av anställningsskyddet. Efter en samlad bedömning ansåg vi ändå att det var bättre att ingå än att avstå. Huvudavtalet har en bred anslutning på arbetsmarknaden och att stå utanför innebär en risk, bland annat eftersom våra medlemmar då inte längre hade omfattats av TRR utan istället en ny offentlig omställningsorganisation som inte har samma erfarenhet.

Hur kommer den enskilde medlemmen i Sjöbefälsföreningen att märka av det nya huvudavtalet?

– Framförallt genom att arbetsbristför-

handlingarna blir annorlunda. Vi är glada över att medlemmarna inte kommer märka av en försämring av TRR, tvärtom kommer det stödet att stärkas. Med huvudavtalet har de centrala parterna lagt ramarna, och nu är det upp till oss och arbetsgivarna att förhandla fram de villkor som ska gälla lokalt.

Hur ska Sjöbefälsföreningens medlemmar gå tillväga för att dra nytta av de utökade utbildningsbidrag som införs i och med det nya avtalet?

– Eftersom det är TRR som hanterar utbildningsbidraget så behöver man ansöka hos dem. Den som vill veta mer om utbildningsbidraget kan kontakta oss, så ska vi hjälpa till.

Det som fått mest uppmärksamhet medialt i det nya huvudavtalet är de förändrade turordningsreglerna i samband med arbetsbrist. Är det något som bekymrar föreningen?

– Enligt huvudavtalet är avtalsturordning huvudregeln och om parterna inte kommer överens får arbetsgivaren ändå göra undantag från turordningen. I dag undviker vi att göra avtalsturlistor. Det kommer såklart bli en förändring. Även om vi inte kommer överens om avtalsturlista kommer arbetsgivaren ändå kunna prioritera en del av de anställda som de vill ska vara kvar. **L S**

Mercy Ships Race

Wednesday 31 May 2023



**Godby
Shipping**

Race



Run/walk
5/10 km in
Mariehamn or
where you
are

Maritime Day

Thursday 1 June 2023



Sjöfartens Dag
MARITIME DAY

MEETING POINT MARIEHAMN
Information & registration: www.sjofart.ax

Organizer

ålands sjöfart

In co-operation with



 ALANDIA



Fyrskeppen – ljus och ensamhet

För 50 år sedan släcktes det sista fyrskeppet i Sverige. De fast förankrade fartygen hade varnat för undervattensgrund och orienterat om farleder utmed Sveriges kuster från Bottenviken till Skagerack.

Med hjälp av olika ljus- och ljudsignaler hade fyrskeppen ökat tryggheten för de sjömän som arbetade i en farofylld tid. TEXT CURT ISAKSSON

STOCKHOLM MAJ 2022

Lotsverkets årsberättelser från slutet av 1800-talet och början av 1900-talet visar att mängder med fartyg gick på grund vid de svenska kusterna. Exempelvis avslöjar arkiven från slutet av 1870-talet att mellan 150 och 200 fartyg drabbades varje år. Livräddare kämpade med fara för eget liv att hjälpa nödställda sjömän i storm och dimma.

Det fanns alltså ett stort behov av ett utbyggt fyrväsende. Med hjälp av nya byggnadskonstruktioner, linser och speglar blev de blinkande ljusen allt fler och starkare och sjömännen fick bättre vägledning när de navigerade bland grynnor och skär.

Det första svenska fyrskeppet lade till vid Falsterborev 1831. Många fartyg byggdes i slutet av 1800-talet och sammanlagt ankrade fyrskepp på 24 platser i svenska farvatten.

Finngrundens är två bankar som ligger 30–40 distansminuter från land i Gävlebukten. I havet finns lämnings efter grundstötningar och haverier med rester av skrov och överbyggnader.

Flytande museum

Från 1903 till 1969 tjänstgjorde fyrskepp nr 25 vid Finngrundens. I dag är *Finngrundet* museifartyg och ligger för ankar vid Galärvarvet i Stockholm i skuggan av Vasamuseet. Skeppet förvaltas av Sjöhistoriska museet.

Linus Karlsson är arbetsledare på Sjöhistoriska. Han visar mig runt på *Finngrundet* och berättar om livet ombord för den åtta man stora besättningen.

I handelsflottan gick fartygen till och från olika hamnar i Sverige och världen. Fyrskeppet låg fast förankrat på samma plats intill nägot grund. Livet ombord

kunde bli långsamt och enformigt, framhåller Linus Karlsson.

I en dikt i *Nautisk Tidskrift* i början av 1900-talet har en fyrvaktare skrivit om livet på ett skepp. Fartyget ligger "fjättrat och bundet i ur och i skur" och "dagarna kråla som slemmiga sniglar /—/ och nätterna suga som ändlösa iglar på hjärtanas rot."

Den första tjänstgöringen på ett fyrskepp var ofta ett vikariat. Under en kortare period fick nykomlingen pröva om han passade för denna speciella arbetsplats, förklarar Linus Karlsson.

I en korridor på *Finngrundet* ligger fyrvaktarnas hytter. De är knappt fyra kvadratmeter stora och här har en koj, ett litet bord och en bänk klämts in. Fyrmästaren hade betydligt mer svängrum med sovhytt och salong. De första decennierna av 1900-talet var befälsordningen sträng.

Fyrmästaren gav sina order via styrmanen och intog alltid sina måltider ensam. Senare mjukades dock disciplinen upp och fyrmästaren blev du med personalen, berättar Linus Karlsson.

Mässen på *Finngrundet* är ett långsmalt rum med ett skeppsur på väggen, som kunde informera om besättningens tidsschema, och en radioapparat, som var en efterlängtat förbindelselänk med omvärlden.

Fiske på Finngrundet

Kocken hade en viktig roll. På fartyget förvarades mycket torkad och salt mat och vid måltiderna serverades bland annat ärtor, fläsk, sill, havregrynsgröt, rågbröd och svagdricka. Besättningen på *Finngrundet* bidrog med ett extra tillskott till matförråden. I Lotsverkets reglemente från 1881 stadgas: "Lots- och fyrbetjente ege fortfarande, såsom hittills, rätt att med krok, nät och garn idka fiske, såväl inom de yttersta skären som i öppna sjön..."



Grunden vid Kopparstenarna norr om Gotland har varit en fruktad skeppskyrkogård. Oljemålning av Carl Malmberg.

Tillsammans med min guide klättrar jag i en spiraltrappa upp i det 11 meter höga fyrornet till fyrapparaten. Här finns en elektrisk lampa som blinkar två gånger var tjugonde sekund.

I början av 1900-talet drevs fyren på *Finngrundet* med fotogen. På 1920-talet ersattes fotogenet av acetylen och i början av 1940-talet elektrifierades fyren.

Det var inte bara fyrskeppens blinkande ljus som gav vägledning. När fartyg närmade sig farliga grund avlossade personalen varningsskott. Dessutom hade skeppen klockor som klämtade i mörker och dimma och i mitten av 1900-talet kunde flera fyrskepp sända radiosignaler som pejlades av mötande fartyg.

Havet en fiende

Författaren Ludvig Nordström besökte 1921 fyrskeppet *Almagrundet* vid infarten till Stockholm. Han tyckte många gånger att havet var en fiende. Det lilla fartyget rullade och krängde och reste sig "på bakbenen" när det stormade. Bränningsarnas stötar mot bogen lät som väldiga klubbslag och ankarkättingen skrek och jämrade sig.

Författaren berättade att det fanns en risk för kollisioner. När han en gång kom upp på däck syntes i mörkret hur en ångare närmade sig. Det passerande fartyget girade först när en fyrvaktare rusade iväg och drog i ångvisslan. Vid ett annat tillfälle avvärjde en klämtande signalklocka en sammanstötning.

Öregrund i norra Uppland var hemmahamn för flera fyrskepp. I december 1932 följde en tidningsreporter med på den ångbåt som skulle besöka skeppen. In i det sista skrev hustrur och mödrar jul-

Fyrskeppet *Finngrundet* var i mer än sex decennier fast förankrat i Gävlebukten i södra Bottenhavet. I dag är skeppet museifartyg och ligger vid Galärvarvet i Stockholm. Foto Sjöhistoriska museet



hälsningar, slog in julklappar och bakade bröd. Livbåten som löpte ut från ångaren till skeppen var fullastad med skinka, korb och lutfisk och bredvid en säck potatis låg en liten julgran.

Jul utan familjen

Fyrmästaren på ett av skeppen berättade att han i 18 år firat jul skild från sin familj. Kollegan på *Finngrundet* framhöll att han med tacksamhet mindes julen 1927. En radio hade installerats och tillsammans med sin besättning kunde han för första gången ute till havs höra när kyrkklockorna ringde in helgen.

Trots isoleringen och långa arbetspass var det ofta många sökande till varje ledig tjänst på fyrskeppen. Tryggheten i den statliga anställningen och reglerade pensionsvillkor lockade.

Några decennier in på 1900-talet utvecklades byggtekniken och fyrarna kunde placeras på havsbotten. Kassunfyrar ersatte fyrskepp. År 1972 togs det sista fartyget ur drift. De svenska fyrskeppens cirka 140 år långa tjänstgöring var slut. **CI**

Källor: Fyrskeppet, Ludvig Nordström, 1922
Fyrskepp i Sverige, Björn Wiman, 1999



Besättningen på *Finngrundet* samlad i mässen för att fira jul krigsåret 1940.
Foto Sjöhistoriska museet

Labour market regulations changed

Better opportunities for continued professional development and better rights for fixed-term employees, with more flexibility for employers to decide how rotation rules are applied during cutbacks. These are some of the major changes to the new general agreement that came into effect on 1 October this year. TRANSLATED BY ALAN CRANMER

“Game changing,” “a statement of strength,” “modernization of labour law” were some of the comments from PTK (organization for 25 unions), LO (the Swedish Trade Union Confederation), and the Confederation of Swedish Enterprise to describe the new general agreement negotiated by the main actors on the labour market. The agreement brings about changes to the collective agreement originally signed in Saltsjöbaden in 1938 and partly draws up new guidelines for local agreements used to regulate the Swedish labour market. In parallel with the general agreement, political decisions have also been made regarding changes to the labour law. Helena Hedlund, who is responsible for conditions and agreements at PTK, was one of the negotiators for the new agreement. She is satisfied with the result, which she believes is better for employees and employers alike.

“The labour market needed changes to be made and we think we have signed a well-balanced agreement,” she says. “To some extent we have met employers’ demands for a more flexible labour law, but we have also achieved real support for those given notice and increased opportunities for those still employed to develop their skills.”

Helena Hedlund points to four major changes in the new general agreement which she believes are particularly important: more retraining and skills support for those given notice and those who are employed, more retraining support for fixed-term employees and those on sick leave, clarification when someone is given notice for personal reasons and wider scope for employers to exempt staff from rotation rules when giving notice.

“Better competence is an increasingly important part of job security and improving opportunities for continued professional development through the agreement

was an important issue for the unions. That issue is one of the reasons why we at PTK have wanted a new agreement on the table for several years,” says Helena Hedlund.

Retraining and skills support includes advice, guidance, validation of knowledge and financing of studies. A new study grant for retraining is being introduced, which is financed through public funds and is open to all applicants, even those who are not covered by a collective agreement. The retraining grant will be supplemented with more financial support if the employer has a collective agreement and has ratified the general agreement.

Fixed-term employees gain security

Martin Wästfelt is head of negotiations at Unionen (Sweden’s largest trade union) and was chair of PTK’s chief negotiating group when the new general agreement was made. According to him, the issue of increased security for fixed-term employees was central to negotiations with the employers.

“The fact that fixed-term employees were not previously included in retraining support was a fundamental shortcoming,” he says. “Considering how big that group is, it was almost indecent that they weren’t included. Nor do permanent jobs have the same security these days, when companies are closed down and changes take place more quickly than they did in the seventies. Protecting and developing skills has become more important for everyone in the labour market.”

There have also been changes in regulations governing rights and obligations in connection with dismissal for personal reasons. This has taken place through changes to the Employment Protection Act (LAS). Dismissal for personal reasons may include grossly inappropriate behaviour, refusal to work, failure to perform duties as can be reasonably expected by the employer or

serious difficulties in cooperation. In the past, those dismissed on such grounds who contested the employer’s decision could keep their job while dispute negotiations were ongoing. Employment in such cases will now end when the period of notice expires and the employer need not continue paying salary. To enable the person dismissed to fight for their cause, they can receive supplementary compensation from TRR (a non-profit retraining foundation) as well as financial support from the unemployment fund.

In cases where a court determines that dismissal was unfair, it will be more expensive for the employer than under the previous rules. The employer must then pay the dismissed person’s salary retroactively for the entire period of the dispute and maximum damages have been increased to SEK 190 000.

The issue in the new general agreement that has received the most media attention is the change to rotation rules in the Employment Protection Act. From 1 October, all employers have the right to exempt three employees from the “first-in, last-out” rule in the case of layoffs due to lack of work, compared to two employees in companies with fewer than ten employees in the earlier agreement.

“This applies to companies without a collective agreement. For organizations that have a collective agreement which are covered by the general agreement, there are slightly more comprehensive rules in the agreement,” says Helena Hedlund.

All of PTK’s 25 member organizations have chosen to sign the agreement, but there have been doubts and criticisms of the agreement among the salaried employees’ unions.

“This is an extensive agreement that has many different aspects and I understand that it takes time to become familiar with everything. Although all of our member organisations have signed it, no one did so without first considering the contents carefully, which you need to do as a serious party. But we have negotiated a good agreement and I hope that the LO unions will also sign it in time,” says Martin Wästfelt.

This is a translation of the article
on page 22-24.



						VERS-MAKARE	ANDEBESVÄRJARE	KIL INSTÄLLSAM		HUMSES I ADELSNAMN			SLUTSPEL BIBELDEL	HAR SITT SÄTE I TBILISI
										EJ				
										FAKTA				
													FILMSLUT	
								RIKTLINJER						
											ÄMNE I SKOLAN			
											BRUKAS			
									FINSKA MONSTER SOM VANN I ESC					
									VIBRATION	VIOLA BLOHM				
													MYTOLOGISKA MEDELTIDA HANDBOKEN	
						STÄHEJ RUVAR PÅ EJD DERÄGG								
	LEDER INTE TILL MYCKET	AKRO- BATISK	TRIVAS KLUBB- SPORT	LEDER BÅDE UPP & NED	JAMES BONDS CHEF		MINIS- TER		ÖVER- TAS I SLÄKT- LEDET	LÄGGS TILL V OM TALLRIK		ARVS- MASSA HUG- SKOTT		
	ANLETE CERE- MONIELL RIT			LÄRO- SATSEN	BE- STÄMMA TIDEN							BE- SKAF- FAD- VINDBY		PER- SONLIGT PRONO- MEN
							ANTAGO- NISTEN I ALLA TIDER							
	KLAF- FAR PÅ VINGAR	FIKA OLJE- VÅXT			HUSE- RAR I EN GAMMAL BORG		INGA- LUNDA	SOP- TIPP	YTTER- LIGARE ANAKO- RET				KONST- LÄRA	
	KOFFE- IN											VAJA FANTO- MENS KVINNA		
				ÖPPNA HÄR- DEN	HAR UPPLEVT INGREPP WC:N								DE FÖRE DETTA	OXUDE 109-22
	KAN LILLA HUNDEN SES SITTA I?					DALTAN- DET GATU- PLAN								SÄDES- BUNT
	EN LI I MUSI- KEN	HÖG- FÄRDS- BLÅSA TALADE					UT- SLAG BITA			NYCKEL- DELAR- NA 100 KVM				
				GNAG- DE				ÄR DEN SISTA ENSIF- RIGA				BLAD- DRYCK KONDIS		
	REN- KON					KÖR RU- NT MOT BETAL- NING								

KONSTRUKTION OXUDE MEDIA

Skicka in korsordslösningarna till Sjöbefälen, Box 4040, 12804 Bagarmossen. Märk kuvertet "Decemberkrysset". Det går också bra att maila in din lösning till sjobefalen@sjobefal.se
Tre vinnare lottas ut bland de rätta lösningar som inkommit senast den 6/12 2022. Vinnarna belönas med en trisslott vardera. Anställda på Sjöbefälsföreningen eller Trydells Tryckeri får ej delta i denna tävling.

Namn _____

Gatuadress _____

Postadress _____

Sjöbefälsföreningen erbjuder våra medlemmar att hyra föreningens fritidshus. För bokning och upplysningar, gå in på vår webbplats, www.sjobefalsforeningen.se eller skriv till e-postadressen sbf.stugor@sjobefal.se. Sista anmälningdatum för lottningen av fjällstugorna är den 31/5 2022, de veckor som lottas är veckorna 52–53 och 1–16. Lediga veckor finns på vår webbplats.



TEGEFJÄLL

Huset ligger mitt emellan Åre och Duved, har två lägenheter med plats för åtta personer i varje. I Tegefjäll finns fem liftar och fem preparerade nedfarter. Systemet är ihopbyggt med Duveds liftsysteem.

Vecka	Pris
1–16	6 000 kr*
17–53	3 500 kr*

*inklusive städning

IDRE

Huset har två stora lägenheter med fullt möblemang, sängutrustning, två WC, dusch och bastu. Sängutrymme finns för sex–åtta personer i den ena lägenheten (våning B) och åtta–tolv personer i den andra (våning A). Sänglinne och handdukar medföres av den som hyr huset.

Vecka	Vån B	Vån A
1–16	4 000 kr	5 000 kr
17–53	2 500 kr	3 000 kr



SÄLEN

Huset är i två plan med två sovrum plus inrett loft med dubbelsäng, allrum, kök med matplats och fullständig utrustning, storstuga, altan i söder, två WC, dusch och bastu. Huset är fullt möblerat, och sängutrustning (ej sänglinne och handdukar) finns för åtta personer.

Vecka	Pris
1–16	4 000 kr
17–53	2 500 kr



Lägenheterna i Spanien går inte att boka

Sjöbefälsföreningens två lägenheter i Spanien går just nu inte att boka. Anledningen är att de är i behov av renovering. Vi håller på att utreda om lägenheterna ska säljas, med ett eventuellt inköp någon annanstans eller om de ska renoveras.



Sjöbefälsföreningen
– förening inom Saco

Sjöbefälsföreningen – O

08-518 356 00

sbf@sjobefal.se

Verkställande direktör

Oscar Lindgren – 08-518 356 61

Ombudsmän i Stockholm

Lennart Runnegård Jonsson

– 08-518 356 30

Karl Huss – 08-518 356 10

Förbundsjurister i Stockholm

Sandra Stens – 08-518 356 40

Alicia Krossling – 08-518 356 70

Ombudsman i Göteborg

Johan Marzelius – 031-12 80 50

08-518 356 35

Ombudsman i Helsingborg

Malin Persson – 08-518 356 66

Redaktör/informatör

Sofi Cederlöf – 08-518 356 50

Medlemsservice & Administration

Rebecka Fransson – 08-518 356 55

Madelen Jensen – 08-518 356 60

Human Resources - bolagen

Charlotte Lindberg – 08-518 356 95

Ekonomi

Inga Bergenmalm – 08-518 356 65

Jimmy Nilsson – 08-518 356 97

Elin Mehlqvist – 08-518 356 20

Expeditionen i Stockholm

Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress

Flygfältsgatan 8 B Skarpnäck

Telefon 08-518 356 00

Expeditionstid 8.00–16.00

lunchstängt 11.30–12.30

E-post sbf@sjobefal.se

www.sjobefalsforeningen.se

Bankgiro 332-1478

Expeditionen i Göteborg

Kungssportsavenyen 3

411 36 Göteborg

Telefon 031-12 80 50

Expeditionen i Helsingborg

Sundstorget 2

252 21 Helsingborg

Telefon 08-518 356 66

Frågor om försäkringar?

Wavelink Försäkringsförmedlare – www.wavelink.se

Jenica Rhodes – 0761-45 00 99

Madelaine Edlund – 0702-33 38 59

Planerar du att arbeta utomlands?

Rådgör alltid med Sjöbefälsföreningen!

Frågor om arbetslöshet?

■ Akademikernas a-kassa (AEA) 08-412 33 00

Ska du söka inträde, byta arbetsgivare, studera, påbörja eller avsluta annan tjänstledighet, byta medlemsform – kontakta Rebecka Fransson, 08-518 356 55 eller gå in på www.sjobefalsforeningen.se

BLI MEDLEM!

Observera att alla kopplingar mellan förbundsmedlemskapet och arbetslöshetskassan är borta. A-kassorna sköter i fortsättningen själva aviseringen av medlemsavgiften dit.

AKTIVT MEDELSKAP

Detta alternativ är det naturliga för sjöbefäl eller annan chef inom sjöfarten med svensk arbetsgivare och som är bosatt i Sverige eller annat EU/EES-land. Som aktiv medlem har man självfallet fullständiga medlemsrättigheter som stöd gentemot motparten, rösträtt och valbarhet till kongress, rätt att teckna förmånliga försäkringar, söka medlemslån m m. Avgift är 274 kronor per månad.

INTERAKTIVT MEDELSKAP

Det är ett alternativ för svenskt befäl med utländsk arbetsgivare. Man har begränsat stöd mot motparten men i övrigt fullständiga medlemsrättigheter, inklusive rätten att teckna försäkringar och söka medlemslån. Avgift för närvarande 67 kronor per månad.

PASSIVT MEDELSKAP

– man är inte yrkesaktiv till sjöss, därför att man är f d sjöfartsanställd som gått i land permanent eller pensionerats. Man har ej rösträtt i val till kongress och är heller inte valbar som kongressombud. Avgift 180 kronor per år.

STUDERANDEMEDELSKAP

– man studerar vid sjöfartshögskola. Man har ej rösträtt i val till kongress och är heller inte valbar som kongressombud. Man har rätt att teckna försäkringar. Avgift 180 kronor per år.

Alla medlemmar, oavsett medlemsform, har dessutom följande rättigheter:

- Delta på medlemsmöten med yttrande- och förslagsrätt
- Tidskriften Sjöbefälen med åtta nummer per år
- Annan skriftlig medlemsinformation; dock sänds viss information, som endast berör yrkesaktiva, ej hem till passiva och studerandemedlemmar.

För att bli medlem, gå in på

www.sjobefalsforeningen.se och fyll i medlemsformuläret.

Eller kontakta kansliet

på 08-518 356 00 eller sbf@sjobefal.se

så skickar vi ett medlemsformulär!

AFFÄRSVERKEN KARLSKRONA

Oscar Branje (kontaktperson)
tel 0733-29 92 92, e-post oscarbranje@icloud.com

BLIDÖSUNDSBOLAGET

Daniel Almgren
tel 070-7446986 e-post blidosundsklubben@sjobefal.se

DESTINATION GOTLAND

Reine Pettersson, tel 0702-22 83 77
e-post dgklubben@sjobefal.se

DFDS SEAWAYS

Jonas Tunstad (kontaktperson)
tel 0303-22 36 08, e-post jtunster@gmail.com
Niklas Öhrn (kontaktperson)
tel 0411-782 22, 0702-77 70 97, e-post niklas.eagle@gmail.com

KLUBB DJURGÅRDSFÄRJAN

Stefan Boye
tel 0705 23 45 29 e-post klubbdjurgardsfarjan@sjobefal.se

ECKERÖLINJEN

Joakim Nordberg
tel 00358 407 164 716, e-post eckeroklubben@sjobefal.se

EUROVIK SHIPPING

Per Ringbom (kontaktperson)
tel 0498-22 11 20, 0707-33 86 70, e-post pringbom@hotmail.com

FINNLINES

Fredrik Nylund
e-post finnlinessklubben@sjobefal.se

FLOATELKLUBBEN

Patrik Sundqvist
e-post floatelklubben@sjobefal.se

FORSEA FERRIES

John Borgman
tel 070-77 55 845, e-post auroraklubben@sjobefal.se

FÄRJEREDERIET/TRAFIKVERKET

Kenneth Toresson
tel 010-123 80 36, e-post farjerederietklubben@sjobefal.se

GOTA NETSS

Per-Johan Jonsson (kontaktperson)
tel 033-27 72 16, 0704-71 02 22, e-post johanjonsson72@telia.com

KUNGÄLVSKOMMUN MARSTRANDSFÄRJAN

Vakant

LULEÅ BOGSERBÅT

Conny Smedkvist (kontaktperson)
tel 0703-00 96 07, e-post conny.smedkvist@portlulea.com

ORNÖ SJÖTRAFIK

Charles Listam (kontaktperson)
tel 073-932 23 47, e-post charleslistam@hotmail.com

ORUST MARINE RECRUITMENT

Christopher Nislander
tel 0708-39 35 59, e-post christopher.nislander@gmail.com

RESSEL

Niclas Jornèe
tel 070-287 38 18 e-post: resselklubben@sjobefal.se

SAND & GRUS AB JEHANDER

Victor Söderlund (kontaktperson)
tel 0733-14 01 73, e-post victor.soderlund@gmail.com

SJÖFARTSVERKET/LOTSAR

Håkan Björk (kontaktperson)
tel 0708-77 71 92, e-post hakan.bjork@sjofartsverket.se
Jesper Svensson (kontaktperson)
tel: 070-691 16 20 e-post sbf.sjofartsverket@sjobefal.se

SJÖVÄGEN

Daniel Nilsson
tel 073-981 32 89, e-post sjovagenklubben@sjobefal.se

STENA LINE

Mikael Johansson
tel 0739-42 16 94, e-post stenaklubben@sjobefal.se

STOCKHOLMS SKÄRGÅRD

Stefan Boye
tel 0705 23 45 29 e-post klubbdjurgardsfarjan@sjobefal.se

STRÖMMA

Thomas Ravalid (kontaktperson)
tel 0733-99 90 56, e-post kaptenr@hotmail.com

STYRSÖBOLAGET

Linda Öhrbom
Tel: 073-939 47 42, e-post: styrsoklubben@sjobefal.se

SVENSKA ISBRYTARFLOTTANS FACKKLUBB

Patrik Holgersson
tel 0735-76 33 15, e-post isbrytarklubben@sjobefal.se

SVITZER SVERIGE

Daniel Magnusson (kontaktperson)
tel 0761-26 33 20, e-post sjobefalen.svitzer@gmail.com

TALLINK SILJA

Gretel Aronsson
tel 0702-27 08 78, e-post siljaklubben@sjobefal.se

TERNTANK

Vakant

TT-LINE

Ricky Söderberg
tel 073-730 54 66 e-post ttlineklubben@sjobefal.se

WALLENIUS

Vakant

VENTRAFIKEN

Michael Olsson
tel 073-340 35 69, e-post ventrafikkklubben@sjobefal.se

VIKING LINE

Oskar Fahlén
e-post vikinglineklubben@sjobefal.se

ÖRNSKÖLDVIVS HAMN & LOGISTIK

Daniel Berglund
tel 0702-843434, e-post danielb83@hotmail.com

ÖCKERÖ BÅTRAFIK

Per Ishøy (kontaktperson)
tel 0733-27 77 48, e-post perkais@hotmail.com

SJÖFARTSHÖGSKOLAN CHALMERS-LINDHOLMEN

Jacob Leo
tel 0768-67 88 34, e-post ordf@shipping.sjosektionen.se

SJÖFARTSHÖGSKOLAN KALMAR

Rebecka Kindeberg
e-post ordforande@lambdastudentforening.se

**Svenska
sjöräddare smiter
från jobbet.**

Tack alla arbetsgivare som låter våra sjöräddare
släppa allt för att rädda liv till sjöss när larmet går.
Läs mer på sjoraddning.se



SJÖRÄDDNINGSSÄLLSKAPET

Vi har 90-konto och kontrolleras av Svensk Insamlingskontroll.

ÖVA PÅ RIKTIGT I ÖPPET HAV

GÖTEBORGS & STOCKHOLMS SKÄRGÅRD

Våra kurscenter på Öckerö och Rindö erbjuder utbildningar som uppfyller alla krav och är anpassade för dig, som har valt havet som arbetsplats.

ÖMC är en ideell förening med över 20 års erfarenhet av att utbilda i att rädda liv till havs och ombord. Vi har säkerhet, miljö och lärande i fokus i allt vi gör, och vi återinvesterar allt överskott i att vidareutveckla vårt kurserbudande till nytta för dig.

BOKA ENKELT DIN STCW-KURS ONLINE



ÖCKERÖ MARITIME CENTER
ÖCKERÖ & RINDÖ | WWW.OMC.NU