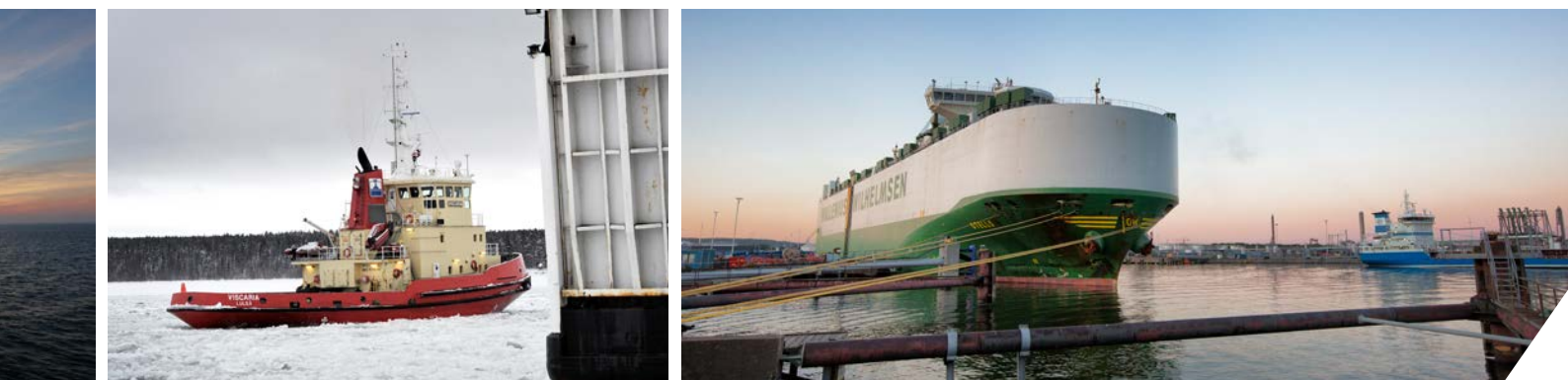


Verksamhetsplan 2018-2021



Seko sjöfolks verksamhetsplan 2018–2021

Antagen av representantskapet 2018

Seko sjöfolk är en branschorganisation inom fackförbundet Seko. Vi arbetar för att sjöfolket ska ha rättvisa löner, trygga anställningar och goda arbetsvillkor. Vi organiserar ungefär 6 000 medlemmar med arbeten som till exempel matros, servitris, motorman, kocksteward och ekonomibiträde inom sjöfarten. Vi vill att Sverige ska ha en konkurrenskraftig och hållbar sjöfart och vara ett föregångsland i kampen för schysta och säkra arbetsvillkor på världshaven.

Inledning

Verksamhetsplanen beskriver vår organisations mål och inriktning på den verksamhet vi ska bedriva de kommande åren. Den antas av representantskapet vart tredje år. Seko sjöfolks styrelse ansvarar för att genomföra planen och hålla den aktuell. Styrelsen ansvarar också för att årligen redovisa hur planen efterlevs bland annat genom verksamhetsberättelsen, så att årsmötet löpande kan följa upp det planerade arbetet.

Verksamhetsplanen innehåller tre delar, den första som berättar vad Seko sjöfolk som klubb inom Seko ska göra, den andra som beskriver klubbens och sektionernas verksamhetsmål och den tredje delen som beskriver de särskilda satsningar som ska genomföras i syfte att stärka och utveckla Seko sjöfolks organisation och verksamhet.

Sekos övergripande mål 2017–2021

Som branschorganisation och klubb inom Seko ska vi arbeta för att uppnå förbundets övergripande mål. Dessa beskrivs utförligare i Sekos verksamhetsplan 2017–2021 antagen av Sekos kongress 2017.

Organisera och rekrytera medlemmar

- Organisationsgraden ska öka
- Alla nya medlemmar ska erbjudas introduktionsutbildning
- Alla förtroendevalda ska genomgå GFU
- Det ska vara enkelt att bli medlem i Seko
- Alla arbetsplatser/företag som saknar lokal facklig organisation ska besökas

Teckna och upprätthålla kollektivavtal

- Alla arbetsplatser där vi har medlemmar ska ha kollektivavtal
- Stärka de centrala avtalen

- Kräva höjda ingångslöner
- Driva frågan om heltid som en rättighet och deltid som en möjlighet
- Öka antalet kvinnliga förhandlare

Näringspolitisk verksamhet och branschfrågor

- Skapa och upprätthålla politiska kontakter
- Regelbundna analyser av våra branscher
- Politisk påverkan i för Sekomedlemmar viktiga frågor

Arbetsmiljö

- Antalet arbetsmiljöavtal ska öka under kongressperioden
- Driva frågor om hot och våld och ensamarbete
- Driva frågor om säkra och trygga jobb
- Arbetsmiljöfrågor ska ingå i en samordnad facklig strategi

Våra verksamhetsmål 2018–2021

Seko sjöfolks mål för verksamheten följer förbundets övergripande mål. Här beskrivs ur vi ska arbeta för att uppnå dessa. Seko sjöfolks klubbstyrelses åtaganden och uppgifter styrs även av Sekos och våra egna stadgar. På liknande sätt styrs också klubbsektionsstyrelsernas åtaganden och uppgifter av sektionens stadgar samt Instruktioner för klubbsektion inom Seko. Alla delar av vår fackliga organisation har ansvar för och ska vara en del i det gemensamma arbetet för att uppnå våra mål.

Organisera och rekrytera medlemmar

Under de kommande tre åren ska vi vidta särskilda insatser för att öka organisationsgraden inom och göra det enkelt att bli medlem i Seko sjöfolk. Läs mer om detta under vår särskilda satsning för ökad demokratisk delaktighet.

Vi ska besöka sjömansskolor för att berätta om facket, kollektivavtalet och arbetsmiljön till sjöss. Vi ska också erbjuda alla medlemmar introduktionsutbildning, verka för att förtroendevalda genomgår GFU och för att utbudet av och innehållet i våra utbildningar är relevanta för målgruppen. Vi ska besöka de arbetsplatser inom Seko sjöfolks avtalsområde som saknar en lokal facklig organisation. Vi ska löpande informera medlemmarna genom vår medlemstidning Sjömannen, vår hemsida och vårt nyhetsbrev samt genom vår närvaro i sociala medier.

Teckna och upprätthålla kollektivavtal

Under de kommande tre åren ska vi teckna och upprätthålla kollektivavtal inom Seko sjöfolks avtalsområde. Inom ramen för Internationella Transportarbetarfederationens (ITF) FoC-kampanj ska vi också arbeta för att det finns acceptabla anställnings- och arbetsvillkor också på bekvämlighetsflaggade fartyg genom att teckna ett ITF-överenskommet standardavtal.

Vi ska ge löpande service till medlemmar i försäkringsärenden samt utbilda och stötta försäkringsinformatörer för att medlemmar ska nyttja våra avtals- eller medlemsförsäkringar. Vi ska som en del av Seko verka för att stärka de centrala avtalen och höjda ingångslöner. Inom ramen för vår särskilda satsning på ökad demokratisk delaktighet ska vi öka andelen kvinnor på nyckelpositioner inom vår egen organisation och på så sätt bidra till Sekos mål om att öka antalet kvinnliga förhandlare i förbundet.

Näringspolitisk verksamhet och branschfrågor

Under de kommande åren ska vi skapa och upprätthålla politiska kontakter och bilda opinion inom frågor som rör sjöfolkets villkor. Detta arbete beskrivs närmare i vår särskilda satsning på samverkan för en konkurrenskraftig och hållbar sjöfart.

Arbetsmiljö

Under de kommande åren driva frågor om säkra och trygga jobb gentemot arbetsgivare, myndigheter och politiska beslutsfattare. En viktig del i detta är tydligare rutiner för att förebygga, förhindra och hantera sexuella trakasserier. Vi ska verka för att alla skyddsombud går Fartygsmiljöutbildning steg 1 och 2, och på olika sätt stärka och stötta skyddsombuden i deras uppdrag. Vi ska som en del av Seko verka för att arbetsmiljöfrågor ska ingå i en samordnad facklig strategi. Vi ska som en del av förbundet driva frågor om hot och våld och ensamarbete.

Särskilda satsningar 2018–2021

Vi arbetar ständigt med att utveckla Seko sjöfolks organisation och verksamhet. För att strukturera detta arbete kommer vi under 2018–2021 att genomföra särskilda satsningar inom tre fokusområden:

- Stärka Seko sjöfolk som organisation genom **ökad demokratisk delaktighet**.
- Stärka den svenska sjöfarten genom **samverkan för en konkurrenskraftig och hållbar sjöfart**
- Stärka sjöfolket internationellt genom **schysta villkor på världshaven**

Vart och ett av de tre fokusområdena är uppdelade i tre insatser och varje insats har tre målsättningar:

1

Stärka Seko sjöfolk som organisation – ökad demokratisk delaktighet



Medlemsvärvning
Ett större och starkare Seko

MÅLSÄTTNING

- 1 Skapa möten med och rekrytera till introduktionsutbildning för potentiella medlemmar
- 2 Genomföra utbildningar för sektionsstyrelser och valberedningar
- 3 Ta fram material som är speciellt anpassat för Seko sjöfolk



Stärkt representation

MÅLSÄTTNING

- 1 Utöka antalet ombud till representantskapet
- 2 Utöka antalet ledamöter i styrelsen så att alla sektioner är representerade
- 3 Utöka AU med en vice ordförande



Nya inkluderande arbetsformer

MÅLSÄTTNING

- 1 Kompetensutveckling av klubbstyrelsen, sektionsstyrelserna och alla valberedningar inom organisationen
- 2 Ta fram en handlingsplan för jämställd representation
- 3 Ta fram ett utbildningsmaterial för samtliga sektionsstyrelser som också prövats och förankrats i klubbstyrelsen



2 — Stärka den svenska sjöfarten – samverkan för en konkurrenskraftig och hållbar sjöfart



Initiativet för Blå Tillväxt

MÅLSÄTTNING

- 1 Verka för gemensam plattform för politiska åtgärder
- 2 Skapa förutsättningar för att bilda opinion tillsammans
- 3 Göra insatser för gemensamma aktiviteter: möten, seminarier och debatter



Ökad kunskap om sjöfolkets villkor

MÅLSÄTTNING

- 1 Tillsätta en aktiv grupp för facklig-politisk samverkan
- 2 Bilda opinion för politiska åtgärder som stärker sjöfolket
- 3 Genomföra aktiviteter: möten, seminarier och debatter



Värna och utveckla den svenska modellen

MÅLSÄTTNING

- 1 Samverkan inom arbetarrörelsen
- 2 Samverkan inom den svenska sjöfartsnäringen
- 3 Samverkan inom de internationella transport-arbetarorganisationerna

3

Stärka sjöfolket internationellt - schysta villkor på världshaven



Schysta villkor
på Östersjön



Jämlika
arbetsvillkor
för sjöfolken
inom EU



Fair Freight
- för att fler
företag ska ta
socialt ansvar
i transportledet

MÅLSÄTTNING

- 1 Bidra till att utveckla samarbetsformer mellan sjöfolks- och hamnarbetarfackförbunden i Östersjön vad gäller de färjelinjer som trafikerar mellan länderna
- 2 Skapa ett gott exempel för samarbete mellan lokala förtroendevalda för sjöfolksfackförbunden i Sverige, Estland och Finland på färjelinjerna som trafikerar mellan länderna
- 3 Bidra till att ett Conference of Ten äger rum, årligen

MÅLSÄTTNING

- 1 Verka för att bilda EWC (European Works Councils) inom sjöfarten
- 2 Bidra till att långsiktigt utveckla ett konstruktivt samarbete mellan ETF och ECSA (The European Community Shipowners' Associations)
- 3 Samverkan med aktörer inom sjöfarten i Sverige

MÅLSÄTTNING

- 1 Samverka med NTF, ETF och ITF
- 2 Samverka med företag som satsar på CSR (Corporate Social Responsibility)
- 3 Uppmärksamma frågan som en del i offentliga upphandlingar

1 Stärka Seko sjöfolk som organisation – ökad demokratisk delaktighet

Utgångspunkt

Seko sjöfolk ska under perioden 2018–2021 verka för att öka medlemmarnas demokratiska inflytande och engagemanget för organisationens gemensamma intressen. Insatserna rör både medlemsvärvning och den organisatoriska strukturen som till exempel styrelsens representativa sammansättning, som vår förmåga att inkludera alla medlemmar genom transparenta arbetsformer och en öppen möteskultur.

Syfte och mål

Seko sjöfolk ska öka den demokratiska delaktigheten i sin organisation genom att öka anslutningsgraden och antalet medlemmar, stärka sektionernas representation samt utveckla nya inkluderande arbetsformer.

Medlemsvärvning: Ett större och starkare Seko

Bakgrund

All facklig kraft bygger i grunden på att vi är många. Det är förutsättningen för att vi ska kunna driva fram löneökningar, förutsättningen för rättigheterna i våra kollektivavtal. Arbetsgivarsidan hämtar sin styrka ur ägandet och enorma ekonomiska resurser, vi hämtar vår styrka ur att vi är många. Det är förutsättningen för allt fackligt arbete.

Därför genomförs med start hösten 2016, och fem år framåt, en brett upplagd satsning på att Seko ska bli större. En hel del pengar kommer att satsas, men framför allt ska varenda del av vår organisation stå på tå. Från de lokala fackliga representanterna ute på arbetsplatserna till förbundets ledning – den här uppgiften gäller alla. Seko ska växa och Seko sjöfolk ska bidra till det.

Målsättning: Medlemsvärvning

Seko sjöfolk har 5 053 aktiva medlemmar (exklusive pensionärer och elever). Siffran är från november 2017.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk öka anslutningsgraden till minst 80 procent i varje sektion och antalet aktiva medlemmar med cirka 10 procent (alltså 500 personer) genom att:

- 1 Skapa möten med och rekrytera till introduktionsutbildning för potentiella medlemmar
- 2 Genomföra utbildningar för sektionsstyrelser och valberedningar
- 3 Ta fram material som är speciellt anpassat för Seko sjöfolk

Stärkt representation

Bakgrund

Seko sjöfolks årsmöte 2017 fattade beslutet att bilda branschklubb inom Seko. Därmed blev alla Seko sjöfolks medlemmar i en klubb inom Seko och alla tidigare klubbar inom Seko sjöfolk blev omvandlade till sektioner.

Beslutet att bilda branschklubb grundade sig på en stadgeändring för Seko om att alla ska tillhöra en klubb. Seko sjöfolk har en särställning inom Seko, eftersom vi inte ingår i förbundets regionindelning, utan istället är en branschorganisation. Genom beslutet blev de över 2 000 medlemmar i Seko sjöfolk som inte då ingick i en klubb, medlemmar i branschklubben Seko sjöfolk. Samtidigt får vi på detta sätt också bättre möjligheter att vårda vårt förhandlingsmandat.

Beslutet om att Seko sjöfolk nu utgör en branschklubb inom förbundet ger oss goda skäl att arbeta vidare med att öka den demokratiska delaktigheten inom vår organisation genom att ge alla sektionerna inflytande.

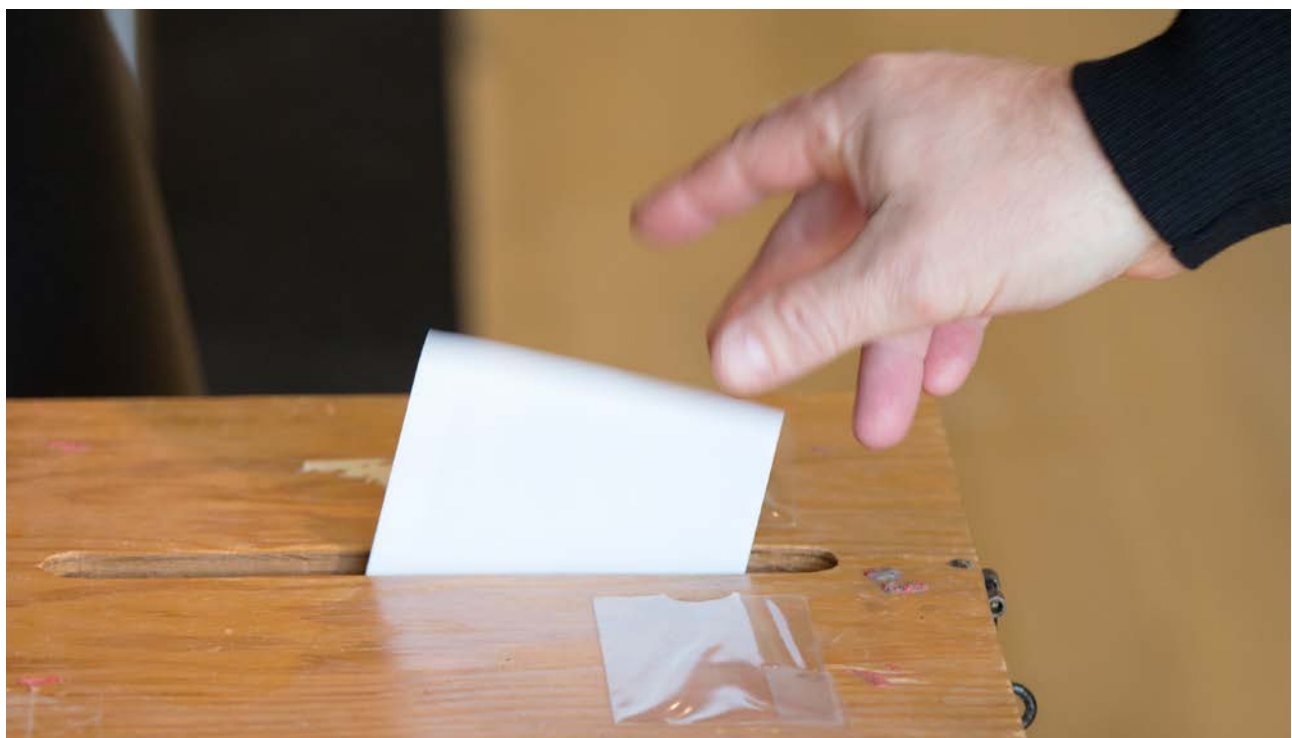
Målsättning: Stärkt representation

Från och med representantskapet 2018

ska Seko sjöfolks styrelse utgöras av en representant från varje sektion. Utöver detta ska en vice ordförande väljas av årsmötet. Vice ordförande ska tillsammans med ordförande, sekreterare och kassör ingå i styrelsens arbetsutskott. Fördelningen av ansvar och mandat mellan ordförande och vice ordförande ska vara tydligt för såväl förtroendevalda som personal.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk stärka sin representation inom organisationen genom att utöka antalet styrelseledamöter till 14, med representanter från de nio sektionerna och en ersättare från den största sektionen, samt ett arbetsutskott (AU) på fyra ledamöter: En ordförande, en sekreterare, en kassör och nu även en vice ordförande.

- 1 Utöka antalet ombud till representantskapet
- 2 Utöka antalet ledamöter i styrelsen så att alla sektioner är representerade
- 3 Utöka AU med en vice ordförande



Nya inkluderande arbetsformer

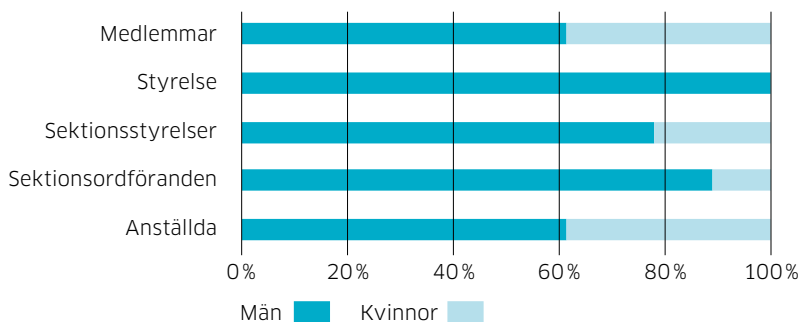
Bakgrund

Så här ser fördelningen ut mellan kvinnor och män inom Seko sjöfolk (november 2017):

Antalet män och kvinnor uppdelat på olika positioner.

| | Män | Kvinnor |
|-----------------------|-------|---------|
| Medlemmar | 3 731 | 2 311 |
| Styrelse | 15 | 0 |
| Sektionsstyrelser | 79 | 22 |
| Sektionsordförande | 8 | 1 |
| Anställda | 11 | 7 |
| Ombudsmän | 8 | 0 |
| Assistenter | 2 | 5 |
| Redaktör/kommunikatör | 1 | 2 |

Andel kvinnor och män uppdelat på olika positioner.



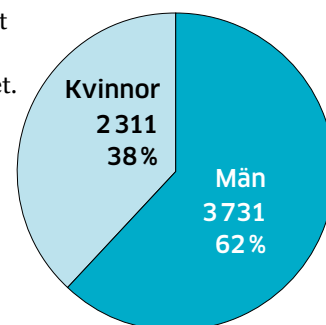
I enlighet med Seko stadgar har vi till uppgift att *”Främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och i samhället i övrigt”*. Att andelen män på inflytelserika positioner är så mycket större än andelen män bland Seko sjöfolks medlemmar är därför något vi behöver ändra på av följande skäl:

- **Demokrati:** Alla ska ha lika rätt och samma möjligheter.
- **Hållbarhet:** Ta vara på kompetens hos både gruppen kvinnor och gruppen män.
- **Attraktiv organisation:** En överlevnadsfråga. Jämställdhetsåtgärder skapar också mervärden eftersom organisationen fungerar bättre utan begränsande normer och att alla ges ökade möjligheter att trivas och utvecklas i arbetet.
- **Trovärdighet:** Tydligt jämställdhetsarbete är ett sätt att öka förtroendet för organisationen.

Målsättning: Nya inkluderande arbetsformer

Seko sjöfolk ska ha jämställd representation. Med detta menar vi att alla beslutsfattande positioner eller andra positioner med inflytande inom Seko sjöfolk ska fördelas så att könsdel av medlemskåren återspeglas. En jämn fördelning av beslutsfattande positioner mellan könen är en viktig princip för att skapa en jämställd organisation där alla har lika möjlighet och förutsättningar till inflytande och delaktighet.

Vi är medvetna om att det inte räcker att endast räkna antal kvinnor och män på beslutsfattande och andra inflytelserika positioner, utan att det handlar om att vi organiserar arbetet på ett inkluderande sätt.



Fördelning kvinnor och män bland medlemmarna.

Om alla ska ha lika tillgång till förutsättningar för inflytande och makt måste vi hitta nya arbetsformer för att långsiktigt skapa en öppen organisation. Vi behöver kompetensutveckla organisationen och ta fram nya riktlinjer, rutiner och arbetssätt, inte bara för tillsättningen av inflytelserika positioner utan också för hur vi samarbetar. Detta kommer att ta tid, men det kommer att stärka vår organisation.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk utveckla nya inkluderande arbetsformer genom att:

- 1 **Kompetensutveckling av klubbstyrelsen, sektionsstyrelserna och alla valberedningar inom organisationen**
- 2 **Ta fram en handlingsplan för jämställd representation**
- 3 **Ta fram ett utbildningsmaterial för samtliga sektionsstyrelser som också prövats och förankrats i klubbstyrelsen**

2 Stärka svensk sjöfart – samverkan för en konkurrenskraftig och hållbar sjöfart

Utgångspunkt

Som branschklubb ska Seko sjöfolk under perioden 2018–2021 samverka med andra aktörer för att bidra till att Sverige som sjöfartsland är ett föregångsland i det internationella arbetet för säkerhet, miljö och arbetsrätt. Insatserna rör samarbete med andra aktörer inom såväl den svenska sjöfarten både vad gäller intresseorganisationer, politiker och myndigheter som inom området för socialt hållbar utveckling.

Syfte och mål

Seko sjöfolk ska samverka för en konkurrenskraftig och hållbar sjöfart genom initiativet för Blå tillväxt tillsammans med Svensk sjöfart och Sjöbefälsföreningen, ökad kunskap hos politiker och myndigheter om sjöfolkets villkor samt att värna den svenska modellen som en del av en socialt hållbar utveckling.

Initiativet för Blå tillväxt

Bakgrund

Den 1 januari 2017 infördes tonnageskatten i Sverige, vilken är en grundläggande förutsättning för en konkurrenskraftig och hållbar svensk sjöfart. Bakom införande låg många års politiskt påverkansarbete av såväl aktörer inom den svenska sjöfarten som enskilda politiker.

En avgörande faktor var initiativet för Blå skatt där Seko sjöfolk tillsammans med Sveriges redareförening (som numera kallas Svensk Sjöfart) och Sjöbefälsföreningen gemensamt agerade för en konkurrenskraftig och hållbar sjöfart samt ett införande av tonnageskattningen. Efter införandet döptes initiativet om till Blå tillväxt.

Målsättning: Initiativet för Blå tillväxt

För att stärka den svenska sjöfarten ytterligare i syfte att få fler fartyg med svensk flagg som ger goda möjligheter till en hållbar utveckling, fler jobb och ökad tillväxt behöver ytterligare tre mindre åtgärder genomföras. Dessa åtgärder kostar inget att genomföra, tvärtom, då de kommer generera ökade skatteintäkter till staten.

Tre åtgärder för att stärka den svenska sjöfarten:

- Justering av tonnageskatten
- Ett sjöfartsstöd av nettomodell
- Uppdraget för Delegationen för sjöfartsstöd

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk samverka inom initiativet för Blå tillväxt i syfte att bidra till konkurrenskraftig och hållbar svensk sjöfart genom att:

- 1 **Verka för gemensam plattform för politiska åtgärder**
- 2 **Skapa förutsättningar för att bilda opinion tillsammans**
- 3 **Göra insatser för gemensamma aktiviteter: möten, seminarier och debatter**



Ökad kunskap om sjöfolkets villkor

Bakgrund

Seko sjöfolk är den aktör inom svensk politik som har störst kunskap om villkoren för sjöfolket i Sverige. Därför har vi också ett ansvar att dela med oss av vår kunskap till beslutsfattare inom såväl politiken som myndigheter. En trygg och säker arbetsmiljö och goda villkor för sjöfolket är en förutsättning för en konkurrenskraftig och hållbar svensk sjöfartsnäring.

Därför vill vi vara med att utforma sjöfartspolitikerna på lång och kort sikt och ser oss som en självklar medspelare som besitter så väl stor kompetens som förmåga att ta ansvar för Sveriges sjöfartspolitik både ur ett nationellt och internationellt perspektiv. Både som branschorganisation och som en del av Seko är vi en aktör som tar ansvar, ser lösningar och är beredda att samarbeta med andra aktörer kring sakfrågor som gagnar syftet.

Målsättning: Ökad kunskap om sjöfolkets villkor

Sverige har organisationer som IMO och internationella konventioner som Sjöarbetskonventionen att förhålla sig till. Dessa ska vi vara med att implementera. Vi svarar för kompetens till Sekos remissvar som rör sjöfolket och sjöfarten och vi uppmärksammar ansvariga politiker, tjänstepersoner och myndigheter på arbetsvillkoren för sjöfolket i Sverige.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk öka kunskapen hos ansvariga politiker och myndigheter om sjöfolkets villkor genom att:

- 1 Tillsätta en aktiv grupp för facklig-politisk samverkan
- 2 Bilda opinion för politiska åtgärder som stärker sjöfolket
- 3 Genomföra aktiviteter: möten, seminarier och debatter

Värna och utveckla den svenska modellen

Bakgrund

Grundstenen i den svenska modellen är att löner och trygghet på arbetsmarknaden sköts genom förhandlingar mellan fackföreningar och arbetsgivare. Vårt system bygger på kollektivavtalen, det vill säga att fack och arbetsgivare i branschen träffar kollektivavtal om vilka villkor som ska gälla. I Sverige har vi därför inte som många andra länder lagar som reglerar lägsta tillåtna löner och andra anställningsvillkor.

Svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter, det vill säga fackföreningar och arbetsgivare, tar ett stort ansvar. Och detta gör vi, vilket resulterat i att Sverige är ett av de länder i Europa med minst konflikter på arbetsmarknaden, och att vi samtidigt ändå har relativt schysta arbetsvillkor. Att arbetsmarknadens parter har tagit gemensamt ansvar har också bidragit till att Sverige under långa perioder av 1900-talet varit världsledande vad gäller hög tillväxt.

Ansvarstagandet har också lett till att Sverige är ett av de länder som bäst klarat sig genom den senaste finanskrisen.

Målsättning:

Värna och utveckla den svenska modellen

Med det ansvar som arbetsmarknadens parter tagit och förvaltad väl under mycket lång tid, ser Seko sjöfolk goda möjligheter att inte bara värna utan också utveckla den svenska modellen. Arbetsmarknadens parter kan i större utsträckning än i dag vara delaktiga i utformningen av villkoren för en bransch och därmed ta ännu större ansvar för hela samhällsutvecklingen.

Kunskapen om en bransch är givetvis oftast störst bland de aktörer som verkar i den. Det är

de som förstår förutsättningarna och behoven bäst. Det är också därför som arbetsmarknadens parter, alltså fackföreningar och arbetsgivare, också är de aktörer som först ser svängningar i konjunkturen, förändringar i strukturer och när marknadsandelar skiftar. Det är således också arbetsmarknadens parter som vet vilka åtgärder som behöver vidtas.

Vi vill utveckla den svenska modellen för att underlätta och påskynda beslutsprocesser som till exempel rör mindre förändringar av lagar och förordningar. Det handlar om att arbetsmarknadens parter på central nivå ges möjlighet att tillsammans ta fram förslag som sedan bereds och beslutas på ett enklare sätt än idag. Detta skulle bland annat kunna bidra till att förbättra Sveriges förmåga att snabbt hantera kontursvängningar och på längre sikt skapa fler arbetstillfällen.

Seko sjöfolk vill därför att det sätts samman en arbetsgrupp med de tre centrala parterna – fackföreningar, arbetsgivare och staten – vars uppgift är att utreda möjligheterna att utveckla den svenska modellen genom att utöka parternas ansvar.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk värna och utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen genom:

- 1 Samverkan inom arbetarrörelsen
- 2 Samverkan inom den svenska sjöfartsnäringen
- 3 Samverkan inom de internationella transportarbetarorganisationerna

3 Stärka sjöfolket internationellt – schysta villkor på världshaven

Utgångspunkt

Seko sjöfolk ska under perioden 2018–2021 verka för att öka kunskapen och medvetenheten kring hur villkoren ser ut för världens sjöfolk i syfte att bidra till att dessa förbättras. Insatserna rör facklig samverkan på Östersjön, sociala och arbetsrättsliga frågor i EU samt att företag, konsumenter och passagerare ställer krav om schysta villkor på de transporter och resor de köper.

Syfte och mål

Seko sjöfolk ska arbeta för schysta villkor på världshaven genom att stärka samarbetet mellan sjöfolks- och hamnarbetarfackförbunden i Östersjöländerna, att verka för att förbättra arbetsvillkoren för EU-ländernas sjöfolk genom en harmonisering av EU:s sjöfartspolitik samt att fortsätta bilda opinion för Fair Frieight så att fler företag tar socialt ansvar i transportledet.

Schysta arbetsvillkor på Östersjön

Bakgrund

Godstransporter på Östersjön är för billiga i dag. Och det är besättningen ombord som får betala priset för detta, genom otrygga anställningsvillkor och låga löner. Vi tycker att transport- och trafikföretagen har ansvar för detta, men också passagerarna och de som köper godstransporter. Det ligger i allas intresse att schysta villkor och mänskliga rättigheter gäller för samtliga sjömän som jobbar ombord på fartygen, oavsett var de kommer ifrån.

Målsättning: Schysta arbetsvillkor på Östersjön

Seko sjöfolk ska arbeta för schysta och jämlika villkor på hela Östersjön. Vägen dit går i fem steg, med utgångspunkt från det självklara att alla anställda, ombord på alla fartyg i Östersjön ska omfattas av kollektivavtal.

① *Alla berörda arbetstagarorganisationer ska vara delaktiga i avtalsprocessen.*

Om ett fartyg går mellan två eller fler hamnar, så ska alltså alla fackförbund i dessa länder vara med i förhandlingar och avtalstecknande.

② *Tillsvidareanställning ska gälla för alla anställda.*

I dag arbetar en stor del av de ombordanställda på otrygga kontraktsanställningar.

③ *Månadslön och inarbetad betald ledighet ska vara en självklarhet.*

De anställda ska ha ett så kallat 1–1 avlösningssystem, där de har en månadslön och rätt till betald ledighet.

④ *Lika lön för lika arbete.*

Lönerna för samma arbete ombord på olika

fartyg skiljer sig mycket i dag. För att komma till rätta med detta ska de lägsta lönerna successivt höjas så att lönenivån är densamma för alla anställda ur samma yrkesgrupp, oavsett vilket fartyg de arbetar på.

⑤ *Sociala förmåner ska vara likvärdiga på alla fartyg.*

De anställda ska ha likvärdiga sociala förmåner som socialförsäkring, pension och semester.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk mobilisera sjöfolksfackförbunden i Östersjöländerna till att vara en motkraft till den urholkning av arbetsrätt och sociala villkor som pågår, med målsättningen är att det ska vara jämlika villkor för alla som arbetar ombord på fartygen i Östersjön. Detta ska göras genom att:

① **Bidra till att utveckla samarbetsformer mellan sjöfolks- och hamnarbetarfackförbunden i Östersjön vad gäller de färjelinjer som trafikerar mellan länderna**

② **Skapa ett gott exempel för samarbete mellan lokala förtroendevalda för sjöfolksfackförbunden i Sverige, Estland och Finland på färjelinjerna som trafikerar mellan länderna**

③ **Bidra till att ett Conference of Ten äger rum, årligen**

Jämlika arbetsvillkor för sjöfolken inom EU

Bakgrund

Handeln mellan olika EU-länder och EU:s export är helt beroende av sjötransporter. Huvuddelen av sjöfartspolitikerna inom EU är emellertid fortfarande nationell.

Samtidigt är den absolut största delen av sjöfarten på europeiskt vatten inomeuropeisk, alltså trafik mellan europeiska länder, då drygt 80 procent av all sjötransport mellan europeiska hamnar görs av fartyg med europeisk flagg. Detta innebär att EU-ländernas sjöfartsnäringar konkurrerar med varandra bland annat genom dåliga arbetsförhållanden och social dumpning.

Målsättning:

Jämlika arbetsvillkor för sjöfolken inom EU

Idag används EU:s ramregler för statsstöd inom sjöfarten paradoxalt nog som konkurrensverktyg länderna emellan, trots att dessa regler en gång skapades för att bevara en europeisk handelsflotta och därmed också ett försök att hålla bekvämlighetsflaggade fartyg borta. För att förändra detta måste EU utveckla och harmonisera sin sjöfartspolitik.

Som en del i detta arbete tycker Seko sjöfolk att Sverige ska verka för att EU ska omdefiniera alla sjötransporter mellan EU-länder från

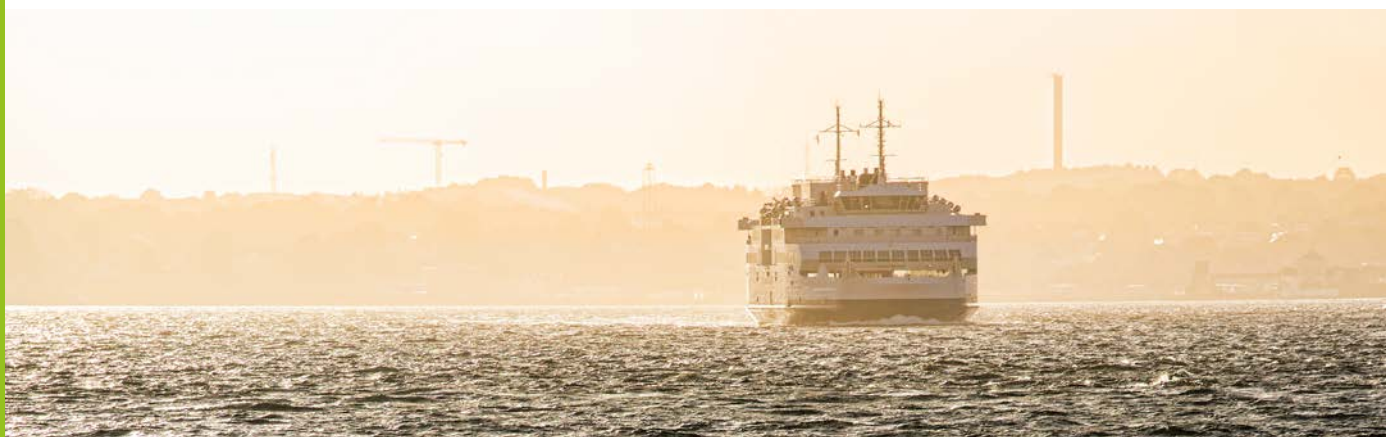
internationell trafik till intern EU-trafik, och låta all gemensam EU-lagstiftning vad gäller säkerhet, miljö och socialt skydd gälla för dessa transporter. Detta ska gälla oberoende av fartygets flagg, ursprung och besättningarnas nationalitet.

En annan avgörande del i att förbättra arbetsvillkoren för sjöfolken inom EU är att medlemsländerna har ett gemensamt fartygsregister, där bemanningsregler slås fast samt att statsstöd enbart utgår till fartyg i detta register.

Det finns mycket att vinna på att likställa konkurrensvillkoren mellan EU-länderna, och skapa förutsättningar för en stabil, långsiktig och hållbar sjöfart i hela Europa.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk verka för en harmonisering av EU:s sjöfartspolitik med fokus på att förbättra arbetsvillkoren för de anställda och motverka social dumpning och den diskriminering som förekommer i dag inom hela transportsektorn. Detta ska göras genom att:

- 1 Verka för att bilda EWC (European Works Councils) inom sjöfarten
- 2 Bidra till att långsiktigt utveckla ett konstruktivt samarbete mellan ETF och ECSA (The European Community Shipowners' Associations)
- 3 Samverkan med aktörer inom sjöfarten i Sverige



Fair Freight – för att fler företag och offentliga aktörer ska ta socialt ansvar i transportledet

Bakgrund

En majoritet av världens sjömän arbetar under bedrövliga förhållanden med usla löner. De är utestående tio månader om året och träffar bara sin familj de få månader då de är hemma och arbetslösa. De har heller inga möjligheter att påverka och förbättra sin situation.

Det finns otaliga exempel på hur sjömän mist sina jobb och svartlistats av sina arbetsgivare, när de försökt få ut sin rättmätiga lön eller påpekat säkerhetsbrister på fartygen. Usla arbetsförhållanden och oegentliga arbetsvillkor är inte bara ett problem för de drabbade sjömännen – det ökar säkerhetsriskerna och är potentiella miljöfaror.

Målsättning: Fair Freight – för att fler företag ska ta socialt ansvar i transportledet

Vi i Seko sjöfolk ser inte våra kollegor från andra länder som konkurrenter. Sjöfolket i hela världen har allt att vinna på en gemensam strävan att förbättra arbetsvillkoren och säkerhetsförhållandena till sjöss. Schysta villkor är en konkurrensfördel hela vägen från produktion till konsumtion.

Men det behövs tydliga verktyg om företag och offentliga aktörer ska utveckla sitt sociala ansvarstagande till att även omfatta transportledet. I dag är det få som ställer sociala krav när de köper sjötransporter.

För att underlätta seriösa och ansvarstagande köp eller upphandlingar har vi på Seko sjöfolk tagit fram ett förslag till certifieringssystem för rederier som vi kallar Fair Freight. Målet är att Fair Freight ska garantera att en aktuell sjötransport följer internationella konventioner om mänskliga rättigheter och arbetsrätt, och på så sätt underlätta transportköp för företag och offentliga aktörer.

Förslag att utgå ifrån vid ett införande av certifieringssystem för Fair Freight:

- Inget av de fartyg som rederiet driver får bära en flagg som fått anmärkning av ILO.
- Samtliga fartyg inom rederiet ska inneha nationella avtal eller IBF-avtal för bekvämlighetsflaggade fartyg.
- Kontrollinstans är ITF.
- Inget av rederiets fartyg ska vid upprepade tillfällen ha hållits kvar vid Port State Control eller annan nationell kontrollform på grund av att den sanitära eller humanitära standarden riskerar säkerheten ombord.
- Rederiet har policys och handlingsplaner för hur det kontinuerligt säkerställer att arbetsförhållandena ombord på samtliga fartyg följer ingångna avtal och aktuella internationella konventioner.

Under 2018–2021 ska Seko sjöfolk bilda opinion och verka för att fler företag och offentliga aktörer ska ta socialt ansvar i transportledet genom att:

- 1 Samverka med NTF, ETF och ITF
- 2 Samverka med företag som satsar på CSR (Corporate Social Responsibility)
- 3 Uppmärksamma frågan som en del i offentliga upphandlingar

Bilder: Dick Gillberg, Jörgen Tiger, Thord Nilsson, Magnus Glans, Klara Johansson, Johan Gunseus

Seko sjöfolk
Fjärde Långgatan 48
413 27 Göteborg
sjofolk@seko.se
sjofolk.se

