

- Jeg kan ikke få et bedre liv end det her. Der er ikke tid til at sidde og spekulere. Tiden går med at vandre, sove og snakke med de mennesker, man nu en gang støder ind i.

**Side 6**

Hvis en medarbejder giver udtryk for utilfredshed, er en bemærkning som, "der står 100 mand på kajen, som gerne vil have dit job", ikke ualmindelig.

**Side 11**

Såfremt den eneste måde, hvorpå en leder kan løse en konflikt, er ved at tildele advarsler, er vi allerede ude på et forkert spor"

**Side 15**

Mange arbejdsgivere ville kunne lære af NAL og det norske baglands måde at drive forretning på, når det drejer sig om personalepolitik og samarbejde med fagbevægelsen.

**Side 25**

MAX.  
DAGPENGE  
2006

667 KR.  
OM DAGEN  
5 DAGE OM UGEN

METAL SØFART



SØ-RESTAURATIONEN



## Kontor- og foreningslokaler:

Mose Alle 13  
2610 Rødovre

Kortortid: Mandag-torsdag 9-16  
Fredag 9-15  
Tlf. tid: Mandag-fredag 9-15

Telefon: 36 36 55 85  
Fax: 36 36 55 80

## CO-Søfart

Formand	Ole Philipson	26371235
Fag. sekr.	Martin Nielsen	36365592
Fag. sekr.	Ole Strandberg	36365589
Fag. kons.	Chr. Petersen	36365586
Bogholder	Vivi Puge	36365587
Kontorass.	Susanne Jensen	36365593
Kontorass.	Lotte Dehn	36365594
Kontorelev	Barno Jensen	36365585

E-mailadresser:

forbogstaver@co-sea.dk

(f.eks.: op@co-sea.dk o.s.v.)

Hjemmeside: www.co-sea.dk

## DSRF

Dansk Sø-Restaurationens Forening:

Kontingent (Corlis) 36 36 55 88

E-mail kasserer@dsrf.dk

Forening dsrf@dsrf.dk

Girokonto 9570-5424437

Hjemmeside: www.dsrf.dk

FTF-A (A-kasse) 70 13 13 12

STA (A-kasse) 70 12 37 82

## Metal Søfart

Formand Keld Bækkelund 33632000

A-kasse Ove Larsen 33148436

Lotte Dehn 36365594

Mail A-kasse: 0000ovl@danskmetal.dk

## Fagblad

Ole Philipson (ansvarshavende)

Ole Strandberg (opsætning)

Produktion: Special-Trykkeriet Viborg

Oplag: 3.500 eksemplarer.

**Forsiden:** Billeder fra isbryderne i Frederikshavn og Metal Søfart tillidsrepræsentant Jens-Erik P. Busse.

Se artikel side 30.



## REDAKTIONEN



af dette nummer

sluttet den 5. februar 2006

**Næste numre udkommer ca.:**

Sø-Restaurationen: 7/4 (på nettet 2/4)

CO-Søfart: 9/6 (på nettet 4/6)

**Stof**

Til april-nummeret skal være redaktionen i hænde senest den 22. marts 2006.

Til juni-nummeret senest den 24. maj.

## INDHOLD

Leder.....	3
Nyder sit otium på landevejen.....	6
E-mail velsignelse og forbandelse.....	9
DFDS og personalepolitikken.....	10
MS-internt.....	18
DSRF-internt.....	20
Skibsbesøg M/S "Atlantic Traveller".....	24
Oppstart M/S "Atlantic Traveller".....	26
Rundesejr i kamp mod udflagnings.....	28
Vi vil så gerne. Fast arbejde isbrydere.....	30
Nytår i Jomtien.....	35
Faglige sager og noter.....	36
Klunter og klummer fra hist og pist.....	38
Ferier og Albert Engström.....	40

Pressens magt er igen dokumenteret i det lille kongerige, samtidig med politikeres vilje til at tækkes pressen. Det drejer sig om erhvervsministerens lovforslag om indførelse af promillegrænser til søs, som primo december blev sendt i høring, og som - beklageligvis - forventes vedtaget og i kraft fra foråret 2006. Hvis loven træder i kraft er det under strafansvar at være ombord på noget skib i handelsflåden med en promille på mere end 0,2. Loven giver i gentagelsestilfælde en strafamme på op til 1 års fængsel og frakendelse af sønæringsbevis.

Baggrunden for denne ganske grove foranstaltning overfor de søfarende er naturligvis påsejlingen af Storebæltsbroen, og TV2's og Ekstrabladets agurketids reportager fra DFDS's passagerskibe, hvor man optog ansatte med skjult kamera under en fest.

Ingen kan være i tvivl om at det er alles holdning, at der ikke skal være fulde søfarende i tjeneste på skibe - og der er i praksis tunge ansættelsesretslige konsekvenser, - men at lade 15 fulde mennesker, optaget med skjult kamera, være grund til at den danske stat indfører en generel forbudspolitik overfor de 10.000 danske søfarende, er helt ude i hampen. Som tidligere søfarende og nuværende repræsentant for en stor gruppe søfarende, er jeg dødtræt af at der efterhånden er opbygget en holdning via medierne om, at alle søfolk, uden undtagelse, er drukfældige. Søfolk drikker hverken mere eller mindre end alle andre i kongeriget. Erhvervs minister, som gang på gang har bevist at han ikke fatter en brik af det hele, har nu følt sig ført til at forbyde søfolk at drikke så meget som en godnatpilsner, i takkelighedens navn.

Det store ord i hele denne debat har været sikkerhed, men bortset fra det UDENLANDSKE skibs påsejling af Storebæltsbroen (med alkoholforbud ombord!), hvor har der så været katastrofer foranlediget af fulde danske sømænd i de sidste 20 år?

Den nye lov betyder at en skibskok der skal møde ud på et skib, fremover kan spise afskedsfrokost med sin familie, hvortil han drikker 2 øl, derefter sætte sig ind i sin bil, og uden at overskride færdslovens promillegrænser kører med 130 km/t ad motorvej til den havn hvor skibet ligger. I samme sekund han går op af gangvejen har han brudt straffeloven, også selv om han måske ikke skal arbejde ombord før næste dag.

De faglige organisationer har alle protesteret mod denne lov og dens følgevirkninger, og foreslået en promillegrænse på 0,5, magen til den som gælder for bilister. Desværre var der kun en af rederiforeningerne, nemlig Rederiforeningen af 1895, der havde samme standpunkt, de øvrige mente at det burde være 0,0.

I december 2005 blev over 1000 bilister taget for promillekørsel, i 140 tilfælde var der sket ulykker og der var 40 personskader. Der var ingen tilfælde til søs. Hvem kan seriøst mene at dette er en nødvendig lov eller at den er rettet mod noget reelt problem?



## NYDER SIT OTIUM PÅ LANDEVEJEN

**Tekst: Anette Kjær Jørgensen**

**Foto's: Jesper Dijohn**

SOM SKIBSKOK OG TJENER HAR INGE RASMUSSEN MANGE ÅR AF SIT LIV VÆRET MEDLEM AF DANSK SØ-RESTAURATIONS FORENING. NU ER HUN VAGABOND, OG TRAVER DE DANSKE LANDEVEJE TYNDE BÅDE SOMMER OG VINTER. MEGET AF TIDEN BLIVER BRUGT PÅ BORNHOLM.

Optoget af hunde, barnevogne og to vagabonder går trægt under middagssolen. Det er varmt, alle er trætte og barnevognene er tunge. Tusnelda og Numse er på vej til Klemensker - en lille søvrig landsby med en tankstation og en brugs midt på Klippeøen.

I fire dage har den stået på lidt for mange fadøl og lidt for lange lyse sommernæt-

ter, mener Tusnelda, hendes alder taget i betragtning. I havnebyen Tejn på øens østside har de været med ved den årlige havnefest, og før det deltog de i Sildefesten i Hasle.

Sammen med andre vagabondkollegaer har de hjulpet de lokale med at slæbe borde og stole og skænke fadøl. Med deres telte, barnevogne, hunde og noget aparte påklædning, er landevejens frie fugle efterhånden ved at være fast inventar på festpladser rundt om på øen i Østersøen.

- Vi sørger altid for at opføre os pænt og hjælpe til, hvor vi kan, forklarer Tusnelda, det betyder meget for os at være velkomne igen næste år.

Men nu er festlighederne altså slut og Tusnelda og Numse er atter på landeve-

jen. Mens de traver derudaf suser mere rige turister forbi i en lind strøm med store campingvogne.

## **FYRET SOM 58-ÅRIG**

Tusnelda har ikke altid været vagabond. Faktisk har hun hele sit liv levet et meget borgerligt liv, med borgerlige jobs, og med det borgerlige navn Inge Rasmussen. På visitkortet kan hun skrive både skibskok, tjener, fabriksarbejder og rengøringsassistent - men nu altså også omvandrende vagabond.

Da Tusnelda var Inge knoklede hun døgnnet rundt. Ved siden af fuldtidsjobbet har hun det meste af livet været ene forsørger til fire børn. Faktisk har Inge aldrig været arbejdsløs før den skrækkelige dag for fire år siden, hvor hun blev fyret, 58 år gammel. Værtshuset i det indre København hvor hun var tjener, blev solgt, og den nye ejer havde sin egen stab med. Så var den livskraftige kvinde henvist til et liv med sig selv i en lille lejlighed midt i storbyen.

Problemet var bare, at sådan havde hun ikke drømt om at leve sit otium.

Så nu hedder Inge Rasmussen Tusnelda og Tusnelda traver de danske landeveje tynde året rundt. Makkerne skifter lidt. Lige nu går hun sammen med Numse. Han er på øen for første gang og forholdsvis ny i vagabondfaget. Efter nu fire år på landevejen har Tusnelda opnået en vis erfaring.

- Når du går på landevejen, skal du have et navn, fortæller Tusnelda. I starten hed jeg bare Turisten, fordi jeg var med ude sådan lidt for sjov. For at se hvordan det var. Er du terrorist, spurgte de andre så. Jeg blev lidt træt af at forklare, at jeg var

turist. Det var der alligevel ingen som troede på, for det var midt om vinteren, husker hun og griner hjerteligt. Humøret fejler ikke noget.

Og så blev 58-årige Inge Rasmussen til Tusnelda.

## **LIVET BLEV TRIVIELT**

Tusnelda insisterer på at stå op, mens vi snakker. Ansigtet er bidt af sol og vejr og vind og afføder en vis respekt, så vi bliver stående. Tusnelda lægger hånden et ledigt sted på barnevognens kaleche mellem rækken af gamle sutter og en lille bamsemaskot. "Mors dyt" står der på fronten af vognen.

Livet som vagabond begyndte ved lidt af en tilfældighed en vinterdag. Efter fyringen fra tjenerjobbet blev Tusnelda hurtig træt af livet alene i lejligheden. Det blev for trivielt. Enten var hun hjemme eller hun var henvist til det lokale værtshus, når hun trængte til at se andre mennesker.

- Jeg sad bare og spekulerede og spekulerede på de penge, jeg altid havde for lidt af, og jeg fik en enorm selvmedlidenhed. Så var det, jeg kendte en vagabond. En dag spurgte jeg ham, om jeg kunne gå med en 14 dages tid. Bare for at se noget andet. Ja, og så blev jeg bidt af det, fortæller Tusnelda og griner. Tusnelda og Numse har lige passeret en af de forhadte bornholmske bakker og sveddråberne perler ned ad hendes vejrbidte ansigt.

Den tidligere skibskok, servitrice og mor går nu på landevejen sommer og vinter, kun når det er rigtig isnende, søger hun i ly i københavnerlejligheden. Den står og venter på den dag, hun igen bliver tvunget til at leve et mere borgerligt liv.

Den obligatoriske vagabondvest oversået med emblemer og topsejlet – en gammel buskasket med to rævehaler. Jo, Tusnelda er klædt behørigt på til vagabondlivet. Både topsejl og vest er prydet med diverse konge- og dronningeemblemer, Hun har hængt en springende hval og et gammelt Post Danmark emblem på vesten. Ingen politiske mærker. Det er forbudt i vagabondkredse, fortæller Tusnelda.

Den 62-årige kvinde er den ældste af landevejens riddere. Flere og flere kvinder vælger livet som vagabond, enten fordi de er hjemløse eller fordi de bliver trætte af at sidde i en lille lejlighed. Det er også ved at være ”in” blandt storbyens hjemløse, at drage ud på landevejen med barnevognen. De, som har bare det mindste overskud, pakker barnevognen og tager af sted - ud hvor der sker noget. Numse er en af de nye. Han kommer fra et liv som hjemløs, hvor han mest sad på en bænk i Farum med en bajer i hånden.

## **MINDRE HELDIGE EKSEMPLARER**

Tusnelda og Numse har gået sammen en måneds tid. Det fortsætter de med, indtil de ikke har mere at snakke om. Så skilles de, får en ny makker eller går videre alene.

- En gang imellem støder man også ind i et mindre heldigt eksemplar. Så er det bare om at få sagt farvel i en fart. Der er jo brådne kar alle vegne, også blandt os, siger Tusnelda. Og så har jeg for øvrigt ikke det fjerneste imod at gå alene.

En rigtig vagabond sætter en ære i at efterlade sig et godt ry, hvor han eller hun kommer frem. Derfor hører der også

visse regler til inden for vagabondkredse. Overholder du ikke dem, er det ud af det uofficielle fællesskab. Du må ikke stjæle og ikke lyve, er to af de uskrevne regler. Ja og så er det også forbudt at begå voldtægt og mord. I Tusneldas fire år som omvandrende vagabond har hun fået mange gode venner.

- Her på Bornholm er vi blevet utrolig godt modtaget. Det er dejligt. Det betyder meget for os, at folk er flinke. Efter Bornholm tager vi til Karlslunde på Sjælland. Der lovede jeg sidste år mine venner at komme tilbage igen om et år, fortæller Tusnelda. Blandt andet skal jeg besøge præsten i Karlslunde.

## **ØKONOMISKE PROBLEMER**

Tusnelda har det meget bedre med sig selv nu end da hun sad i sin lejlighed i København.

- Jeg kunne aldrig få pengene til at slå til. Varme, fagforening, lys og alt det man skal betale til. Der var underskud hver evig eneste måned. Altid sad jeg og tænkte, hvor skal jeg nu få de penge fra. Skal jeg ud at låne igen. Nej, på den her måde har jeg et langt bedre liv. Et mere rigt liv. Jeg møder en masse mennesker og det er dejligt hver morgen at vågne op til fuglesang og naturen. I stedet for bilos og larm og alt det der hører med til en storby, mener Tusnelda.

- Jeg kan ikke få et bedre liv end det her. Der er ikke tid til at sidde og spekulere. Tiden går med at vandre, sove og snakke med de mennesker, man nu en gang støder ind i.



Men livet på landevejen er også andet end smukke orangerøde solnedgange, forrevne klipper, blå havblik, og spaghetti der buldrer lystigt på kogeapparatet i tusmørkets skær. Det er også hårdt manuelt arbejde. Tusneldas barnevogn vejer 90 kilo når den er pakket, og det er ikke altid lige sjovt at skubbe den op ad de ofte stejle bornholmske bakker.

- Til gengæld er jeg nu naturlig træt om aftenen, siger Tusnelda. I København kunne jeg aldrig sove, fordi jeg altid lå og spekulerede. Nu sover jeg som en sten og vågner frisk og veloplagt hver morgen – og glad.

## **HENDES BØRN IMOD**

Tusneldas fire voksne børn var meget imod, da hun besluttede sig til at lægge

livet radikalt om og gå på landevejen.

- De var rigtig godt gammeldags forargede i starten. Og meget bange for at der skulle ske mig noget. Men jeg mener, der kan lige så godt ske mig noget i en storby på vej ned for at handle, som her ude på landevejen. Med alt det der står i aviserne i dag. Nu har de efterhånden vænnet sig til tanken. Nu tænker de Ok, det er hendes liv, så må det jo være sådan, siger Tusnelda.

Tusnelda og Numse er nået til Klemensker. Tanken i rundkørslen er åben og de skal lige have en bajer for at fejre ankomsten.

- Normalt drikker jeg aldrig en øl før efter klokken fire, og der er mange dage hvor jeg slet ikke drikker nogen. Så står den på juice, fortæller Tusnelda, mens hun knap-

per belønningen for anstrengelserne op.

De to skal nu finde et sted at campere. Tusnelda har en lille guidebog med campingpladser og hun har set, at der findes et sted i Klemensker, hvor det kun koster 10 kroner at overnatte. Den vil de gå efter. Hun roder i barnevognen efter et kort over Bornholm.

Vognen er tæt pakket. Et lille fjernsyn, så hun kan følge med i nyhederne, og en mobiltelefon. Og så er der alle de livsnødvendige ting: kogegrej, telt, værktøj, sovegrej, en radio, sprit til kogeapparatet og olie til olielampen. Ja og tøj, mad og drikkevarer.

- Jeg vil nok sige, det var svært i starten ikke at blive vasket hver dag. Mine venner i København spurgte, hvordan kommer du i bad. Så svarede jeg, det er hver gang det regner, så tager vi shampooen frem. Nej, jeg tager en etagevask lige som i gamle dage og så får vi et bad på var mestuer og hos venlige mennesker.

Tusnelda er en af de godt 30 vagabonder, som lever ude hele året. Nu er det sensommer og hun gruer en smule for det kommende efterår. Det er den værste

årstid at være vagabond på, mener hun.

- Selvfølgelig er der alle de smukke farver om efteråret, men det er også der, det regner og blæser allerværst. Når man så er helt våd og kold, og der kun er fire grader og der ikke er andet at gøre end vente på, at tøjet tørrer på kroppen af en, ja, så er det ikke så sjovt, siger Tusnelda og skutter sig åbenlyst ved den blotte tanke.

Vinteren derimod, med kulde og sne, er faktisk en af de bedste årstider i Tusneldas øjne.

- Er der sne, så fejer man bare sneen væk og hamrer teltplokkerne ned lige som om sommeren. Hvis der er is, skal man bruge en hammer til at få dem ned. Så tænder jeg varmeapparat og kogegrej. Efter en halv time er soveposen dejlig varm lige til at krybe i. Faktisk er jeg aldrig syg. Man bliver hærdet af at gå ude altid, mener den 62-årige kvinde.

Hvor længe Tusnelda bliver ved med vagabondtilværelsen?

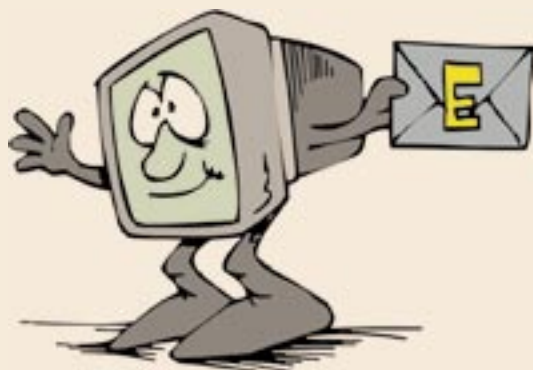
- Jeg elsker det her liv og så længe helbredet kan, bliver jeg ved, Tusnelda griner en herlig latter.





# E-MAIL

## VELSIGNELSE OG FORBANDELSE



Den elektroniske motorvej, og ikke mindst e-mail systemet, har medført en eksplosiv stigning i antallet af meddelelser vi sender til hinanden. Det er nemt, og hvis der lige er noget man har lyst til at sige, spørge eller få svar på, så dropper man en mail og forventer et hurtigt svar.

Sådan var det vel også indtil for et par år siden. Nu de fleste har fået adgang til e-mail, nærmest uanset hvor de befinder sig, og med en stigende tryghed ved at bruge systemet, er antallet af mail som modtagerne skal svare på steget eksplosivt. Det betyder desværre også at den hurtighed hvormed man kan forvente et svar på sine mail er faldende.

Stigningen kan ses ved følgende tal, som alene drejer sig om DSRF's e-mail server,

CO-Søfart er ikke medtaget. "Modtaget", er det tal som er reelle mails til foreningen, spam antallet er kun oplyst for info:

At antallet af sendte e-mails er betydelig mindre end modtagne skyldes, at der også er en kraftig stigning i udsendelse af mails med nyhedsbreve, vedhæftede filer og lignende, der ikke kræver svar. Men det betyder stadig at vi modtager i gennemsnit 55 e-mail's dagligt som skal have et svar, så hurtigheden på svar er proportional faldende med stigningen i antallet af modtagne mails, eftersom vi ikke er blevet flere til at svare på dem.



År	Modtaget	Snit pr. dag	Sendt	Spam
1999	229	0,90	356	26
2000	2102	8,57	3621	398
2001	4858	19,82	4581	1450
2002	6454	26,34	6201	6897
2003	8547	34,88	7223	29589
2004	11959	48,81	10592	49594
2005	18618	75,99	13512	58026



Af: Peter Jürgensen  
3 interviews

## DFDS DFDS OG PERSONALEPOLITIKKEN OG PERSONALEPOLITIKKEN

Jannik N. Madsen



### LEDERSKAB PÅ MÅ OG FÅ

"Hvis medarbejdernes tillidsforhold til skibenes ledere skal genoprettes, kan en af mulighederne være at fratage disse retten til at afskedige, lige som lønudbetalingen kunne centraliseres", mener tillidsmanden, som finder det uheldigt, at man oplever så mange misfortolkninger af overenskomsterne.

*"Godt lederskab er en væsentlig forudsætning for DFDS' succes og overlevelse. Det er derfor DFDS' politik at praktisere en resultatorienteret, udviklende og motiverende ledelsesform. Det betyder blandt andet, at lederne må fremme miljø og muligheder for målstyring ved at udvikle kvalitetsstandarder og en kultur, der stadig fokuserer på at minimere omkost-*

*ninger. Det vil sige skabe en økonomisk bevidsthed hos alle gennem orientering om sammenhæng mellem resultat, aktiviteter og ressourceforbrug. Til fremme af det daglige samarbejde er det vor politik at engagere den enkelte medarbejder mest mulig gennem delegering af ansvar og kompetence”.*

De smukke ord står at læse i rederiet DFDS' maritime personalecirkulære under emnet "fastholdelse". Fastholdelse af medarbejdere er imidlertid noget, som Danmarks største passagerrederi har haft det ualmindelig svært med gennem de senere år. I perioder har det således været mere end vanskeligt at hyre det nødvendige antal medarbejdere, ikke mindst inden for de områder af skibenes drift, hvor særlig DSRF's medlemmer er organiseret.

Tillidsmanden på "Crown of Scandinavia", Jannik Madsen, som har været ansat som nattevagt i rederiet siden 1999, og som i en periode også har været fælles tillidsmand for alle rederiets sø-rest-medlemmer anslår, at 100 til 200 af hans kolleger gennem de seneste syv år er blevet afskediget - alene på hans eget skib. I samme periode har et større antal kolleger selv søgt væk fra "Crown of Scandinavia". Personaleudskiftningen på rederiets øvrige skibe befinder sig efter Jannik Madsens skøn på et tilsvarende niveau. Årsagen er, siger tillidsmanden, at der ikke er overensstemmelse mellem DFDS's officielle personalepolitik, der fokuserer på personligt ansvar og uddelegering - og så den reelle virkelighed ude på de enkelte skibe. "Udadtil hedder det sig, at man vil fastholde medarbejdere ved at praktisere en resultatorienteret, udviklende og motiverende ledelsesform,

men i praksis formår en del af ledelsen slet ikke at leve op til de smukke idealer", mener Jannik Madsen.

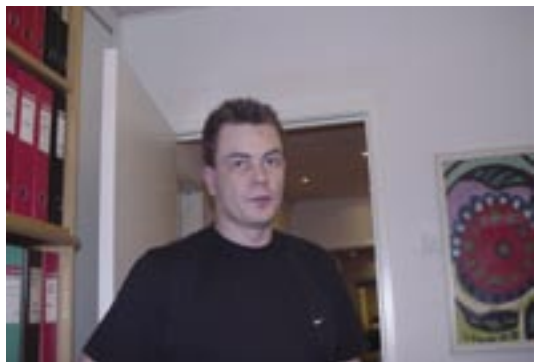
## **Ledelse via frygt**

Ledelsesansvaret er decentralt, således at hvert skib udgør sin egen selvstyrende enhed. Det enkelte skib får ganske vist retningslinierne udstukket oppe fra i systemet, men et antal udvalgte medarbejdere med ledelsesfunktion, tilrettelægger selv den daglige arbejdsgang ombord. Mens retten til at ansætte er forbeholdt den centrale ledelse på rederikontoret, har den enkelte skibsledelse således retten til at afskedige.

I praksis indebærer den valgte ledelsesform en række paradokser, fordi medarbejderne ofte behandles meget individuelt, hvad angår love og overenskomster - og det til trods for, at rederiets ledelse og DSRF i fællesskab har fastlagt reglerne - og derfor også skal forvalte dem ensartet. Er der tvivl om fortolkningen af overenskomsten, som ikke kan løses ombord, skal det bringes videre til DSRF og rederiets personaleafdeling.

### **"100 mand venter på dit job"**

Flere kilder beskriver over for Jannik Madsen ledelsesformen ombord på skibene som "ledelse via frygt". "Man oplever til tider at tonen kan være nedladende og hånlig. Hvis en medarbejder giver udtryk for utilfredshed, er en bemærkning som, "der står 100 mand på kajen, som gerne vil have dit job", ikke ualmindelig. Såfremt en utilfreds medarbejder henvender sig til sin tillidsrepræsentant med et problem, i stedet for til ledelsen, er truslerne som regel aldrig til at misforstå, og klager ender til tider med afskedigelse."



Reglerne for tildeling af advarsler og andre sanktioner er ligeledes meget individuelle fra skib til skib - og fra medarbejder til medarbejder, alt afhængig af, om vedkommende nu er i kridtuset hos skibsledelsen eller ej. "Kommer man f.eks. for sent én gang, bliver nogle tildelt en advarsel. Andre kan komme for sent til deres vagt hver dag i et halvt år, uden at det får konsekvenser. Nogle stryges således med hårene, mens andre får kniven."

### **Den gensidige tillid i bund**

Alene ombord på "Crown of Scandinavia" er der alt i alt 12-15 medarbejdere, der har fået tildelt ledelsesansvar - ud af en samlet gruppe på omkring 100 personer. Fra supervisorer og opefter kan lederne således træffe meget vidtgående personalemæssige beslutninger. "Bemyndigelsen som leder indebærer f.eks. en uformel og lokalt besluttet ret til at give ubekvemme vagter, hvis man vil straffe en medarbejder der møder for sent, eller i en periode har meldt sig syg lidt for ofte. Hvis en leder ønsker at bruge sin ret til at give advarsler, kan han til enhver tid gøre det for at straffe en medarbejder for den mindste forseelse."

Da man også bruger advarslerne som fyringsgrundlag, er det jo et glimrende pressionsmiddel. Som følge af det dårlige arbejdsmiljø,

er sygefraværet da også relativt højt på DFDS's skibe. Nogen korpsånd har vi ikke ligefrem. Medarbejderne møder ikke den store tillid hos ledelsen, og de føler sig derfor heller ikke altid motiveret til at yde deres bedste," mener Jannik Madsen.

### **Ikke alt er skidt**

Tillidsmanden understreger dog, at man med størstedelen af lederne kun oplever de gnidninger, som opstår på alle arbejdspladser. "Med mange af lederne opnås der en fælles forståelse, og vi har en god dialog med dem i hverdagen. Men som med alt her i livet, er der altid nogle der falder udenfor."

### **Løn-kaos**

Den decentrale struktur indebærer ydermere, at de enkelte chefer om bord selv skal administrere lønudbetalingen. "Mange oplever, at ledelsen afregner løn som om de skulle have deres egne penge op af lommen, hvis der skal ydes et overenskomstmæssigt tillæg. Ofte er den enkeltes løn derfor forkeret udregnet. Hvis du f.eks. bliver ansat på et DFDS-skib og tidligere har været ansat på et andet DFDS-skib, er der ingen garanti for, at du får tilskrevet din anciennitet og dermed den overenskomstfastsatte løn, selv om reglerne herfor er helt klare. I forbindelse med løn-anciennitet kan systemerne ikke automatisk registrere, når medarbejderne hvert andet år skal stige. Medarbejderne skal selv henvende sig for at få rettet fejlen. Derimod får medarbejderne altid punktligt besked, når de hvert andet år skal have fornyet deres "Blå bog", tilføjer Jannik Madsen.

Vi har også tilfælde, hvor medarbejdere har vanskeligt ved at få udbetalt overskydende fridøgn. Ledelsen har vægret

sig ud fra en række selvopfundne regler. F.eks. hævdes det, at medarbejderen skal have fem fridøgn til gode, såfremt han bliver syg. De gældende regler siger derimod, at man altid har ret til at få udbetalt løn for overskydende fridøgn”.

### **Bolden spilles videre**

”Når vi tillidsrepræsentanter er til møde med personaleledelsen i rederiet, nævner vi naturligvis problemerne. Hidtil er

bolden dog altid blevet spillet videre til de enkelte skibsledelser. Det er frustrerende.

Rederiets ledelse burde vise synligt lederskab, og sende et signal til medarbejderne om at de finder det uacceptabelt, at regler og overenskomster til stadighed bliver tilsidesat.

Men det sker desværre ikke og med tiden kommer de fine personalepolitiske visioner derfor til at klinge hult...”



*Christian Petersen*



## **LEDERNE OMBORD SKAL KENDE INDGÅEDE AFTALER**

Ét af de oftest forekommende stridspunkter mellem DFDS og de medarbejdere, der er organiseret i DSRF, drejer sig om forkert udbetaling af løn. Faglig konsulent Christian Petersen mener ikke, at de mange ledere på skibene er blevet tilstrækkeligt grundigt orienteret om de aftaleretlige vilkår - og derfor tolker reglerne meget individuelt. Han er derfor heller ikke i tvivl om at antallet af sager og konflikter ville mindskes betydeligt, hvis rederiet centraliserede lønsystemet, samt forenkledede sin beslutningsproces.

”Det skal understreges, at DFDS suverænt har retten til at lede og fordele arbejdet - også ombord på deres skibe. Som vi ser det, består problemet imidlertid i, at kommunikationen mellem de enkelte skibe og rederikontoret tilsyneladende virker mangelfuld. Når en ledelsesfunktion er decentral, forbindes det ofte med noget

positivt. Men i netop DFDS's tilfælde er det mit klare indtryk, at der er for mange decentrale ledelser, som ikke altid formår at håndtere personalemæssige forhold smidigt og professionelt, hvilket vi flere gange - uformelt - har påpeget over for rederiet”. Det siger faglig konsulent i CO-Søfart, Christian Petersen.

Organisationen har ingen egentlig statistik over antallet af personalerelaterede sager i forhold til DFDS, men Christian Petersen beskriver antallet af sager om uberettiget afskedigelse, der er indbragt fra rederiets ansatte, som værende uforholdsmæssigt stort. ”Med i billedet hører naturligvis, at DFDS er det rederi, hvor vi har flest medlemmer ansat - i alt 535. Alligevel burde der ikke være så mange personalemæssige konflikter”, mener han. ”Vi kan f.eks. ikke undgå at høre, at medlemmerne ofte føler sig dårligt behandlet af de ledende medarbejdere på skibet, og at tonen ombord kan være skarp og unødigt irettesættende.

Derfor kan jeg da godt tvivle på, hvorvidt de centralt fastsatte ledelsesprincipper nu også bliver efterlevet ude på skibene. Blandt andet har vi en hel del sager vedrørende forkert lønudbetaling, fordi lederne ombord fortolker love og overenskomster meget individuelt. Og det er nok det største problem i forhold til DFDS. Selv om der bestemt også findes dygtige ledere på DFDS's skibe, kunne vi derfor godt ønske os, at rederiledelsen præciserede de aftaleretlige bestemmelser over for de medarbejdere, som de tildeler ledelsesansvar. I så fald kunne rederiet spare sig selv for mange problemer.”

### **Ofte uformel dialog med rederiet**

Christian Petersen understreger, at CO-Søfart i dagligdagen har et godt og gnidningsfrit forhold til rederiets personaleafdeling. ”En stor del af sagerne handler om personlige konflikter eller uenighed mellem en medarbejder og en leder. Vi vurderer den enkelte sag individuelt, og tager herefter stilling til, om dialogen i første instans bør foregå telefonisk eller skriftligt. Oftest kan vi klare problemerne over telefonen. I regelen beder vi dog medlemmerne om dokumentation

i form af hyrekontrakter, lønsedler eller andre relevante dokumenter, afhængig af problemets karakter. Derefter beder vi rederiets personaleafdeling om at undersøge sagen, set fra deres synsvinkel. I nogle tilfælde får vores medlem medhold, og sagen bilægges herefter i mindelighed. Hvis vi ikke når til enighed med rederiet, kan vi vælge at følge sagen op i det fagretlige system. I de sidste år af 1990'erne, havde foreningen en række større og mindre fagretslige sager med rederiet ved faglige voldgifter og domstole, - siden er alle sager stort set løst ved intern forhandling.

### **Kommandovej bør forenkles**

I 2005 havde Christian Petersen ca. 10 sager vedrørende afskedigelser i DFDS, hvor der var tvivl om opsigelsens retmæssighed, og hvor det derfor var nødvendigt med en skriftlig korrespondance mellem CO-Søfart og DFDS's personaleafdeling.

”Såfremt vi skal tage sagen op, skal medlemmet naturligvis selv henvende sig til os. Derudover skal vi selv vurdere, at der kan være tale om en uretmæssig opsigelse”, siger Christian Petersen, som vurderer, at antallet af sager og konflikter ville mindskes betydeligt, hvis rederiet centraliserede lønsystemet samt generelt forenkledede sin beslutningsproces.





## **UMULIGT AT CENTRALISERE LEDELSES-FUNKTION.**

”Det er ganske enkelt ikke muligt at håndtere alle ledelsesfunktioner fra rederikontoret. Derimod kan vi stille krav til alle ledere og medarbejdere om, hvorledes personaleforhold skal forvaltes”, mener personalechef Bertil Hohlmann. Han erkender dog, at nogle af rederiets ledere er af ”den gamle skole”, også selv om DFDS har et klart mål om at personalets indbyrdes omgang skal være teambaseret og bygge på gensidig respekt. ”Hvis en ny leder har et problem med en medarbejder, som han ikke selv kan løse, anbefaler jeg at han søger råd hos en mere erfaren leder eller kollega. Såfremt den eneste måde, hvorpå en leder kan løse en konflikt, er ved at tildele advarsler, er vi allerede ude på et forkert spor”, konstaterer han.

”Vi stiller krav til både ledere og medarbejdere, og har en forventning om, at de hver især lever op til de krav, der bliver stillet til dem. Gør de ikke det, og kan de ikke bringes til det, er det nok bare et forkert match. I så fald er der i mine øjne ikke noget forgjort ved, at vejene skilles. Jeg er imidlertid ikke bekendt med, at tonen om bord på vores skibe i almindelighed skulle være særlig ubehagelig eller nedladende. Hvad angår tildeling af advarsler, er reglerne de samme overalt. Jeg vil dog ikke afvise, at den måde, vi anvender advarsler på, kan variere fra skib til skib.” Det siger personalechef Bertil Hohlmann fra DFDS, efter at have fået forelagt den kritik vedrørende rederiets personalepolitik, som er blevet rejst fra tillidsmand Jan-nik Madsen og faglig konsulent Christian Petersen fra CO-Søfart.

”Alle mellemledere i DFDS’s hotelledelse gennemgår et uddannelsesprogram, som gerne skulle gøre dem i stand til at lede på den rigtige måde. Vores personalepolitik er grundlæggende baseret på, at lederne skal opnå resultater gennem andre. Det vil sige, at lederne skal opbygge medarbejdernes kompetence, så de selv kan træffe beslutninger og tage

ansvar for deres arbejde. Lederne skal blive bedre til at opfange og løse konflikter, inden de går i hårdknude, og de skal fremstå som gode rollemodeller for deres medarbejdere. DFDS har et klart mål om, at personalets indbyrdes omgang skal være team-orienteret, og at lederens ofte kontrollerende rolle skal aftage til fordel for en mere ”coachende”, siger Bertil Hohlmann, som dog erkender, at nogle af rederiets ledere er af ”den gamle skole” – og som har brug for lidt længere tid til at komme igennem denne omstillingsproces end andre.

*Men øger det ikke risikoen for konflikter og individuel fortolkning af reglerne, når en relativ stor gruppe medarbejdere har fået tildelt én eller anden form for lederansvar?*

”Det er rigtigt, at ganske mange ombord har ledelseskompetence. Forklaringen herpå er nu også, at yngre ledere gennem deres lederrolle selv skal lære, hvad ledelsesfunktionen indebærer. Hvis jeg som ny leder havde et problem med en medarbejder, som jeg ikke selv mente at kunne løse, ville jeg imidlertid altid søge råd hos en ældre og mere erfaren leder, med mindre jeg var helt sikker på, hvor-



”Vi så da gerne, at der var en fælles linie, også når det gælder ansættelser og afskedigelser. Men mennesker er forskellige, og det er ikke altid en let opgave at være leder på et skib. Ikke mindst på passager-skibene, hvor personaleomsætningen løbende undergår forandringer, fordi nogen møder ind og andre tager hjem.

dan jeg løste problemet, og det opfordrer vi også de unge ledere til. Hvis den eneste måde, hvorpå en leder kan løse en konflikt, er ved at tildele advarsler, er vi allerede ude på et forkert spor. Det giver ingen mening at give advarsler i tide og utide. Min holdning til begrebet ”advarsler” er, at man kun giver én advarsel, og den gives først, når alt andet har været forsøgt, og lederen er begyndt at miste troen på, at der er evne eller vilje til at få løst det bagvedliggende problem”.

*Retten til at ansætte, ligger hos rederiet, mens retten til at afskedige ligger ude på de enkelte skibe. Er det ikke inkonsekvent?*

”Det er nu ikke helt korrekt. I den udstrækning ledelsen ombord føler sig rustet til det, er der ikke noget i vejen for, at de selv afskediger. Men vi tilråder imidlertid, at de konsulterer personaleafdelingen, så vi ikke kommer på afveje.”

### **Folk er jo forskellige**

*Kan sådanne retningslinier ikke opfattes som værende meget uklare?*

Det gælder også lederne. Alle skal med andre ord indstille sig på, at sammensætningen af teamet hele tiden ændrer sig. Nogle har det lidt svært ved denne rolle, og desto tættere man kommer på team-baseret ledelse, desto vanskeligere tror jeg, at rollen bliver for alle parter.”

*Lederne anklages også for at give medarbejderne ubekvemme vagter, hvis de af én eller anden grund har set sig gale på dem. Er det korrekt?*

”Det tvivler jeg på. Sådanne metoder afspejler i hvert fald ikke den lederstil og lederkompetence, som vi ønsker at praktisere.”

### **Lønnen skal udbetales korrekt**

På spørgsmålet om de mangelfulde og ofte fejlbehæftede lønudbetalinger, svarer Bertil Hohlmann, at rederiet har været i dialog med DSRF herom.

”Der har været problemer med korrekt lønudbetaling, og det vil vi meget gerne rette op på, for lønnen skal naturligvis være korrekt. Men når mange mennesker



er involveret i lønudbetalingen, er der en risiko for at der begås fejl. En anden kilde til fejl er, at vi ind imellem indgår nogle overenskomster, der ikke er helt så klare, som vi efterfølgende kunne ønske det.”

*Hvor stor er udskiftningen af personale på Jeres skibe?*

”Det har jeg ikke noget præcist svar på, men den er størst blandt de ufaglærte, hvilket hænger sammen med personalesammensætningen. Mange af vores opvaskere, stewardesser og hotelassistenter er unge, som f.eks. har en pause i deres studier, og de opfatter sjældent jobbet hos os som en livstidsstilling. Men det er mit indtryk, at det er et godt, men samtidig krævende job, hvor man i den periode man er ombord, har nogle lange arbejdsdage. Nogle har svært ved at vænne sig til at være væk hjemmefra, og andre har måske ikke tilstrækkeligt med ”søben”.

### **Problemer bør løses på stedet**

*Hvad gør I for at fastholde medarbejderne?*

”Vi søger så vidt muligt at tildele dem et personligt ansvar for deres arbejdsområde, og vi søger som nævnt at skabe en holdning, der er baseret på, at de er en del af et team, der skal arbejde mod et fælles mål. Forretningen er afhængig af, at medarbejderne er i stand til at give passagererne den rigtige service. Når vi derfor opgraderer skibene for flere hundrede millioner kroner, nytter det ikke noget, at personalet ikke også opgraderes”, siger Bertil Hohlmann, med henvisning til de servicekurser alle medarbejdere har gennemgået. Han afviser, at sygefraværet skulle være bemærkelsesværdigt højt. ”Men det er et område, vi holder øje med”, tilføjer han. Samtidig noterer han

sig, at kun meget få personalesager bliver så tilspidsede, at det på mere officielt plan bliver nødvendigt at forhandle dem på plads med CO-Søfart. ”Det er vores klare opfattelse, at problemerne så vidt muligt skal løses på stedet”, siger han.

### **Det ligeværdige samspil**

*Men burde I ikke i ord og handling signalere, at personalepolitikken blev afstukket fra den centrale ledelse, i stedet for at den i vidt omfang er genstand for en individuel fortolkning blandt lederne ude på skibene?*

”Ledergeringen skal naturligvis udøves der, hvor medarbejderne er, og det kan man nu engang ikke gøre centralt fra et rederikontor. Men vi har naturligvis fortalt vore ledere om bord på skibene, hvordan de bør lede, lige som vi instruerer lederne i, hvordan personaleforhold skal forvaltes. Når vi stiller høje krav til lederne og til den måde de skal lede på, er det også vigtigt at medarbejderne har den rette indstilling. Den rigtige leder når nemlig ikke sine mål med de forkerte medarbejdere, lige så lidt som de rigtige medarbejdere næppe når deres mål med en forkert leder. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne også er modtagelige for den ledelsesform, som rederiet og lederne ønsker at praktisere”.

*”Men burde I da ikke sende et signal til alle medarbejderne, herunder også lederne, at I finder det uacceptabelt, hvis regler og overenskomster bliver tilside-sat?”*

”Det gør vi også hele tiden, og vi lægger til stadighed vægt på, at medarbejderne er vores vigtigste aktiv, og at en god arbejdsgang ombord forudsætter et fornuftigt og ligeværdigt samspil mellem ledere og medarbejdere...”

# MS-internt

## Runde fødselsdage i perioden 11. februar 2006 til 11. juni 2006

### Tillykke med 50 år

Jan Zaar - 17. februar  
Kossi Mawuko Dabla - 19. februar  
Benny Rodian Pedersen - 1. marts  
Kim Viese - 27. marts  
Jan Dalhuijsen - 12. april  
Peter Bach Nielsen - 14. april

### Tillykke med 60 år

Bjarne Rasmussen - 17. februar  
Poul Christian Ørtoft - 28. marts  
Jens Erik Knudsen - 9. april  
John Ingemann Jørgensen - 22. april  
Kristjan Hafstein - 25. april  
Poul Visti Sørensen - 1. maj  
Thomas Christian Kinch - 22. maj

### Tillykke med 65 år

Bent Finn Svendsen - 10. februar  
Jørgen Kjær - 22. februar  
Bent Just Jensen - 16. april  
Kai Laurits Nielsen - 21. april  
Johnny Neumann Jensen - 22. april  
Ivan Kyhnau - 23. april  
Carsten K. Vrdlovec - 6. maj  
Kurt Juul Andersen - 14. maj  
Ole Tommy Hansen - 19. maj  
Kaj Aage Lund - 7. juni

### Tillykke med 70 år

Carl Walther Frøsig - 24. marts  
Benny Tage Jensen - 28. marts  
Bent Hentz Jensen - 27. april  
Vincente Marino Rivas - 21. maj  
Pauli Nielsen - 29. maj

### Tillykke med 75 år

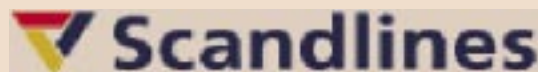
Tommy Emil Nielsen - 7. marts  
Leif Andersen - 16. marts

### Tillykke med 95 år

Svend Christensen Fønsskov - 9. april

### Jubilæum

John Frederiksen - 50 års jubilæum 2. april.



Der er valgt ny tillidsrepræsentant på "Hamlet", ruten Helsingør-Helsingborg. Den nye er Peter Skov Nielsen, som vi glæder os til at samarbejde med i fremtiden.



### MARTINS REJSESCHE- DULE TIL AFDELINGER:

Metal Esbjerg Sallingsundsvej 6a	Metal Ålborg Søndergade 14
-------------------------------------	-------------------------------

15/2-06	16/2-06
13/3-06	14/3-06
24/4-06	25/4-06
22/5-06	23/5-06

Martin vil være i afdelingerne i tidsrummet kl. 10-15. Du er velkommen hvis du har spørgsmål, eller bare har lyst til en sludder

## DISTRIKT KLUB 8

Klubben har nylig afholdt "Nytårskur". Et beskedent antal medlemmer havde fundet vej til Metal København i Nyropsgade 25, hvor vi denne gang havde fundet husly.

Vi hilste på og ønskede hinanden godt nytår – og mindedes de af vore kollegaer der var bortgået, det forgangne år. Derefter fandt vi et nærliggende eksotisk sted med en udmærket spændende Ta'-selv buffet. Cykellygte-tændingstid nærmede sig, så vi brød snart op og gik hver til sit.

### Foyéren i Metal København

Kan blive et træfpunkt for kommende møder, hvis de ellers vil have os rendende der. Det var ikke helt uproblematisk, at få et møde i stand der til "Nytårskuren", thi hele "Etaten" står for omstrukturering med ny IT-afdeling og 14 – fjorten – nok så aktive seniorklubber!

Det er utilfredsstillende for os, det vil vi have en afklaring på, og det vil blive drøftet på næste møde, ligeså distriktsklubbens videre virke.

Der afholdes primo februar Søfarts bestyrelse/tillidsrepræsentantskabsmøde på Jørlunde. "Vor" klubformand deltager, så derfra venter vi spændt på at høre nyt, bl.a. om de øvrige distriktsklubbers møde/turaktiviteter.

**Møde fredag den 10. februar 2006 kl. 11.00**

**Dansk Metal**

**Nyropsgade 38 lokale 5.2 (5 sal)**

Grundet tidsnød vil samtlige medlemmer undtagelsesvis blive tilskrevet.

MØD OP, hvis tid og interesse haves 10. februar

*Klub 8's bestyrelse*

## KONTINGENTSATSER pr. 1/1-2006

Månedligt kontingent Metal Søfart, excl. klub og efterlønsbidrag:

DIS-hyre	11.176 kr. og derover	Kr. 960,25	Det er dit eget ansvar, at du betaler det rigtige kontingent i forhold til hyre eller dagpenge.
DIS-hyre	11.175 kr. og derunder	Kr. 600,00	
DAS-hyre	13.157 kr. og derover	Kr. 960,25	Husk derfor altid at give afdelingen besked, når din hyre ændres.
DAS-hyre	13.156 kr. og derunder	Kr. 600,00	
Dagpengesats	547 kr. og derover	Kr. 960,25	
Dagpengesats	546 kr. og derunder	Kr. 600,00	
Lærlinge		Kr. 190,75	
Efterlønsbidrag		Kr. 389,00	

## SØ-RESTAURATIONEN HAR FÅET NY - EKSTRA - A-KASSE

### Medlemmer af FTF-A bliver stående i FTF-A.

Indledningsvis vil vi gerne understrege at vi ikke skilles fra FTF-A, og vi er ikke utilfredse med hverken kontingent, samarbejde eller service. Ligesom vore medlemmer vil blive stående i FTF-A, medmindre de selv ønsker at flytte.

Når foreningens kompetente forsamlinger har taget dette skridt, er det udelukkende med baggrund i manglende tværfaglighed i FTF-A.

FTF-A ønsker ikke at være tværfaglige. Den officielle begrundelse er noget med faglig kompetence, hvilket vi ikke forstår når vi ser på FTF-A's store faglige spredning. Vi kan derimod gætte på andre grunde, men - fred være med det. Det korte og lange er, at et markant flertal ikke ønsker at ændre på status, og det generer altså sø-restaurationen.

Vi ønsker ikke at skilles fra medlemmer, som ikke ønsker at skilles fra os - og vi ønsker handlefrihed for fremtiden.

Fremover vil vores medlemmer altså si-deordnet være A-kasse forsikrede i henholdtvis FTF-A og STA. Begge A-kasser har billige administrationskontingenter, og begge A-kasser kan bryste sig med høje ratings når det gælder de fleste forhold, som årligt undersøges af Arbejdsdirektoratet.

Foreningen forventer uændret godt samarbejde med begge kasser.

**STA**  
70 12 37 82  
[www.sta.dk](http://www.sta.dk)  
[sta@sta.dk](mailto:sta@sta.dk)

Ved opkald på 70123782, bliver man automatisk omstillet til det rigtige regionskontor. Dog særlige numre ved opkald fra mobiltelefon.

Åbningstider:

Mandag 09:30 - 14:00

Tirsdag 09:30 - 14:00

Onsdag lukket

Torsdag 09:30 - 17:30

Fredag 09:30 - 13:00

### **STA Øst**

Nyrupsgade 39, 1602 København V  
[sta@sta.dk](mailto:sta@sta.dk)

Fra mobiltelefon: 70123782

### **STA Nord**

Søndergade 1A, 1. sal, Århus C  
[nord@sta.dk](mailto:nord@sta.dk)

Fra mobiltelefon: 86128150

### **STA Syd**

Jernbanegade 75-77, 5500 Middelfart,  
[syd@sta.dk](mailto:syd@sta.dk)

Fra mobiltelefon: 86120140.

Samt **Ålborg-kontor** åbent tirsdage.

**Kontingent:** Er i den helt billige ende, og stort set det samme som i FTF-A (pt. 3 kroner billigere om mnd.)

STA er en forkortelse for *Statens Tjenestemænds A-kasse* og der er i dag ca. 31.000 medlemmer.

# STAs medlemmer er de mest tilfredse - og med god grund

Med jævne mellemrum måler Arbejdsdirektoratet alle arbejdsløsheds-kasser i Danmark på en lang række områder. Hver gang placerer STA sig i førergruppen, og den netop offentliggjorte måling er heller ingen undtagelse.



## Arbejdsdirektoratet siger:

- STAs medlemmer er de mest tilfredse - hele 95 % af de adspurgte medlemmer er meget tilfredse eller tilfredse
- STAs vejledning er helt i top
- STA yder den bedste service
- STA er den billigste tværfaglige a-kasse, og blandt de absolut billigste a-kasser overhovedet.



STA er en tværfaglig a-kasse, som kan forsikre alle lønmodtagere uanset uddannelse og job. Det betyder, at både du, din familie og dine bekendte kan få glæde af STAs gode tilbud og fordelagtige pris. Hvis du ønsker at vide mere om STA så klik ind på [www.sta.dk](http://www.sta.dk), hvor du også kan melde dig ind i a-kassen.

Giver dig bedre råd

**STA**

## Runde fødselsdage i perioden 11-2-2006 8-4-2006



Søren Ortmann Hansen – 8/F. Flat 1.  
King Fu Building, 42 Tak Man St. Wong  
Po Sun Chue, Hung Hom Kowloon,  
Hongkong - fylder **60 år den 11. februar**

Ib Myrup Gundersen – Vestergade 12,  
st.tv., 9440 Aabybro - fylder **60 år den 11. februar**

Anna-Lise Svensson – Edvard Griegs  
Gade 4, 3.tv., 2100 København Ø - fyl-  
der **70 år den 15. februar**

Kurt Granhøj Jørgensen – Nyborgvej  
432, 5881 Skaarup Fyn - fylder **60 år  
den 19. februar**

Viola Sofie Nielsen – Egevej 13, 3782  
Klemensker - fylder **85 år den 27. fe-  
bruar**

Yvonne Inge Ravn – Lunddalvej 7, Er-  
ritsø, 7000 Fredericia - fylder **60 år den  
6. marts**

Ervin B. Nielsen – Valmueparken 18,  
6771 Gredstedbro - fylder **85 år den 11.  
marts**

Poul Bossen – Gimles Alle 9, 2300 Kø-  
benhavn S - fylder **80 år den 29. marts**

Britt Turid Rogne – Smørumvej 90, 2.tv.,  
2700 Brønshøj - fylder **75 år den 3. april**

Marianne Astrid Nielsen – Dejret By-  
gade 31, 8420 Knebel - fylder **50 år den  
4. april**


Margrethe Holme Villadsen – Kridthøjvej  
19, 2.tv., 8270 Højbjerg - fylder **70 år  
den 4. april**

Linda Kromann Bundgaard – Gedskov-  
vej 9 D, 5300 Kerteminde - fylder **50 år  
den 6. april**

---

## JUBILÆUM

### I perioden 11-2-2005 10-2-2006

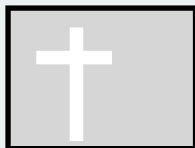
 **Niels Erik Jerne** har den 1/4 2006 væ-  
ret medlem af foreningen i 25 år.

**Kjeld F. Larsen** har den 1/4 2006 været  
medlem af foreningen i 25 år.

**Ib Splidsboel** har den 1/3 2006 været  
medlem af foreningen i 40 år og udnæv-  
nes derved til æresmedlem.

---

## Vi mindes



Erik Hansen Jensen, f. 10/4 1924, er  
afgået ved døden d. 10/12 2005.

Finn Peter Grube, f. 19/10 1935, er af-  
gået ved døden d. 27/12 2005.

Svend Aage Nielsen, f. 29/4 1929, er  
afgået ved døden d. 7/1 2006.

---

Kære Dansk Sø- Restaurationsforening  
Mange stor tak for jeres tilskud til klubbens julefrokost som blev afholdt i sagahuset i Rønne den 2. december. I år var vi 67 deltagere, det højeste nogensinde, og alle havde en god og fornøjelig eftermiddag med besøg af julenisse og dans omkring juletræet. Så på alle medlemmernes vegne stor tak, og vi ønsker et godt nytår til alle jer.

Med venlig hilsen  
Hans Espersen



Bornholms Trafikkens  
Efterløns - Pensionistklub

Tak for gaven på min 60 års dag.

Med venlig hilsen  
Poul Anton Jensen



Hjertelig tak for venlig opmærksomhed på min 80 års dag.

Steingrim vid Stein

Tak til foreningen for den flotte gave, jeg har modtaget i anledning af mit 40 års medlemskab af DSRF. Det er ligeledes mig en stor glæde og ære, at modtage udnævnelsen til æresmedlem.

Hovmester  
Preben Rønne

Kære alle sammen. Mange tak for opmærksomheden og de smukke lysestager jeg modtog på min fødselsdag.

Med venlig hilsen  
Solfrid Damsgaard

Tak for opmærksomheden ved mit 25 års medlemskab af foreningen den 1/12 2005.

Med venlig hilsen  
Verner Stoklund

Tak for opmærksomheden på min fødselsdag. Tillige med ønsket om en god jul og et godt nytår.

Kjeld F. Larsen

Tak for venlig deltagelse ved min brors bisættelse.

Med venlig hilsen  
Bent Grube

Tak for opmærksomheden i anledning af min 60 års fødselsdag som blev afviklet på bedste vis. Og en hilsen til alle på kontoret. God jul samt et godt nytår.

Hilsen  
John S. Andersen

Hej med jer. Tak for opmærksomheden på min fødselsdag.

Dorte Birkebæk

---

## MEDLEMSTILGANG

Ind/Ud november 2005

Ind/Ud december 2005

Ind	13
Ud	12
Netto	<u>1</u>

Ind	30
Ud	17
Netto	<u>13</u>

# SKIBSBESØG

## MS ATLANTIC TRAVELLER

Bergen - Haugesund - Egersund - Hanstholm



Som vi berettede i sidste nummer af fagbladet, startede North Atlantic Lines Operation (NAL) på ruten fra Hanstholm til Bergen, med pax-skibet m/s "Atlantic Traveller" (ex "Duchess of Scandinavia"), november 2005. Når et nyt rederi starter op vil der altid være særlige problemer, og dette gælder ikke mindst for et rederi med egentligt hovedsæde i et andet land, med anden lovgivning og andre sædvaner. Derfor valgte foreningen at yde den støtte der var behov for. Samarbejdet er foregået i god ånd og i tæt samarbejde med både ledere, medarbejdere og ikke mindst rederiets ledelse.

I den forbindelse har foreningen ved undertegnede haft 4 fornøjelige ture med skibet, hvor opgaven har været at hjælpe med blandt andet de nye overenskomster, samt forsøge at svare på alle spørgsmålene fra de ansatte. Skibets besætning er en blandet gruppe. Der er nogle få som har sejlet før, men de fleste har ikke tidligere arbejdet på gyngende grund. De er en herlig blanding af svenskere, nordmænd og danskere, hvilken sammensætning i høj grad præger stemningen ombord. Til trods for vores næsten ens sprog, kommer der ofte nogle sjove situationer hvor sproget driller. Et eksempel er når en svensker har spørgsmål til lønnen, hyren som det jo hedder til søs. For svenskere betyder ordet hyre nemlig leje, så de første gange tror de man er helt fra den når man begynder at forklare dem om hyre.

Fra starten bar besætningen tydeligt præg af, at det var landkrabber som var blevet ansat, dette dog sagt med et smil på læ-



ben, da de alle som en har været herlige. På den korte tid der er gået fra de første trådte ombord er der sket store ændringer, og hvis man ikke vidste andet, ville man i dag ikke lægge mærke til det. De har taget de mange udfordringer i stiv arm og knoklet en vis del ud af bukserne.

Der har været mange spørgsmål, opgaver og problemstillinger, det har været alt fra løn og fridøgns systemet over folketrygde til skatteverket. Specielt de svenske og norske skatteregler har drillet, da de på trods af dobbeltbeskatnings-aftaler, ikke helt vil anerkende DIS og derfor beskatter folk. Desværre er det et tungt system at arbejde med, og det er svært at få klare udmeldinger fra de officielle instanser.

Når det kommer til fagforening og a-kasse, er de 3 landes systemer også bygget op på vidt forskelligt grundlag. Et eksempel er i Norge hvor det er arbejdsgiveren der be-



taler a-kassen for medarbejderne, og dette er bygget sammen med socialsikringen. Dette rejser en del tvivl om hvordan man står set i forhold til socialsikring, når der ikke bliver indbetalt til FolkeTrykde.

På disse punkter kommer EU dog til sin ret, fordi der i såkaldt EØS-regi på områderne socialsikring og arbejdsløshedsforsikring, er udformet en lovgivning med henblik på at hjælpe arbejdsmarkedets frie bevægelighed over grænserne. Uden at gå i dybden med nogle af disse regelsæt, er det kort fortalt bygget op således at man skal være arbejdsløshedsforsikret i det land hvor man arbejder. Sociale rettigheder har man i arbejdslandet. Ved et arbejdsophør/arbejdsskifte til ens eget land, flyttes det hele så hjem igen. Systemerne er desværre ofte ret så uforståelige for de berørte, særlig når man vedblivende har bopæl i "eget land".

Personligt har opgaven med NAL været en udfordring omkring faglige regler og administration af den danske overenskomst. Rollen som socialrådgiver har heller ikke

ligget fjernt, og der er næsten ikke det område som ikke er blevet berørt.

I denne tid er medlemsflugten fra de forskellige fagforbund et omdiskuteret emne, og unge menneskers syn på fagbevægelsen er anderledes end for blot en generation siden.

Dette er en udfordring som det ikke altid lykkes forbundene at takle eller indrette sig efter. Med en medlemstilgang på mellem 2 og 3 % i december er vi forhåbentlig på rette kurs og vi kan hilse velkommen til rigtig mange nye medlemmer fra NAL.

Jeg vil rose alle for deres gæstfrihed, stemningen har været varm og jeg har følt mig meget velkommen.

Mange arbejdsgivere ville kunne lære af NAL og det norske baglands måde at drive forretning på, når det drejer sig om personalepolitik og samarbejde med fagbevægelsen.

Når det går godt er alt muligt...

***Jannik N. Madsen***



# OPPSTART

## M/S "Atlantic Traveller"

**Læserbrevsindlæg af:  
Arvid Reigstad, Hotellsjef/  
Prosjektkoordinator "Atlantic  
Traveller"  
På vegne av North Atlantic Lines.**

I begynnelsen av oktober 2005 ble det kjent at "Duchess of Scandinavia" skulle tilbakeleies fra DFDS, og igjen skulle settes i rute mellom Bergen og Hanstholm, under navnet MS "Atlantic Traveller". Det ble samtidig klart, at skipet skulle seile under DIS, og at det dermed skulle bemannes under gjeldende regler og betingelser for dette flagget.

Medio oktober, ble rekrutteringsprosessen satt i gang, samtidig startet man overenskomstforhandlingene. Rekrutteringen og jobbsamtalene ble praktisk gjennomført i Aalborg og København, med god hjelp fra Arbeidsformidlingen i Aalborg.

Den 17.11.05 skulle skipet settes i rute fra Bergen, og det ble jobbet under høyt trykk, fra alle hold, for at dette skulle kunne realiseres.

Første skift om bord, skulle ansettes, de skulle gjennomføre sin sikkerhetsopplæring, de skulle ha sin opplæring på skipet, og i sine respektive stillinger, det skulle foreligge en overenskomst mellom DSRF og NAL, slik at alle hadde trygghet rundt de betingelser de ble ansatt under, og de skulle klargjøre skipet til de første gjester kom om bord. Sett i ettertid, ble det gjort et imponerende stykke arbeid fra Atlantic Travellers nye mannskap for



å få dette klart.

Det gjenstod en del praktiske detaljer, selv etter oppstart, men alt hva våre gjester kunne se, og alt sikkerhetsmessig, var klart til oppstart. Mannskapet var klare og fokusert med sine største smil, da de første gjestene kom om bord 17.11.05, vel vitende om at de hadde gjort en fantastisk innsats.

Under selve rekrutteringsprosessen, ble det gjort noen bevisste valg. Blant annet at det var ønskelig med en god mix av mannskap fra de skandinaviske land,



dersom dette var mulig å få til. Dette gjør at man som mannskap, aktivt må ta del i å bygge opp et arbeidsmiljø og en arbeidskultur, ved blant annet å ta hensyn til hverandre og den bakgrunn man har.

Det som skulle vise seg å bli den store utfordringen var å få klarhet i skattereglene, gjeldende i de respektive land. Selv offentlige etater har forskjellige oppfatninger av gjeldende praksis, så det er tydelig at kunnskapen rundt dette, trygt kan forbedres. Her har vi fått stor hjelp fra DSRF til undersøkelse, fordykning og oppklaring.

Etter at forhandlingene var ferdig og overenskomsten var på plass, ble det første besøket fra DSRF avtalt og gjennomført om bord. Det ble fra første stund oppfattet fra rederiets side, at begge parter hadde et felles ønske om å få til en fornuftig drift. Og at man ved dialog fikk i gang et målbevisst arbeid med å finne løsninger på de utfordringer som dukket opp.

Siden har det vært flere besøk, og samarbeidet har vært meget positivt. Det er ikke tvil om at man gjennom dette samarbeidet har fått et tryggere mannskap, og at de dermed får brukt sin energi på de

driftsmessige utfordringene. For rederiet er det viktig at der ikke er tvil om de sosiale betingelsene, men at det er trygghet rundt dette. Fremdeles har vi saker som her skal avklares. De lønnsberegninger, og de beregninger som gjelder for opparbeidelse av fritid, er forskjellig fra den praksis som er gjeldende i Norge. Gjennom samarbeidet med DSRF får rederiet kvalitetssikret dette, og dermed utviklet riktig verktøy til rapportering av lønns- og fritidsopplysninger.

Rederiet har som mål å "Skape glade gjester." Det er min overbevisning at dette gjør vi best, gjennom å skape glade og trygge medarbeidere som er stolt av sin arbeidsplass. Det smitter over på gjestene våre.

I bunn skal det alltid ligge noen forutsetninger, forventninger og klare rammer, som alle parter kan forholde seg til, og som skal gi den nødvendige trygghet for alle involverte. Den oppstart vi har hatt med "Atlantic Traveller", og de løsninger vi har funnet frem til, i samarbeid med DSRF, viser en vilje og evne til både å tenke nytt, og til å finne de gode løsningene. Dette gir trygghet for våre medarbeidere, og stor tro på fremtiden.



## RUNDESEJR I KAMP MOD UDFLAGNING

**Af: Andrew Draper**

**Byretsdøm London: 16. juni 2005.**

*Forbud mod faglige aktioner i Finland.*

**Appelretten London: 3. nov. 2005.**

*EU-domstolen skal træffe beslutning.*

*I mellemtiden er forbud mod faglige kampskridt ophævet.*

Den internationale fagbevægelse viste sine tænder i London, da den vandt en vigtig runde i kampen mod udflagning og påstået social dumping. Det finske rederi Viking Line – Finlands største – havde anlagt sag i London for at forhindre Finlands Sømandsforbund (FSU) og ITF, den Internationale Transportføderation, i at deltage i faglige aktioner rettet mod rederiet. Appelretten tilsidesatte en tidligere beslutning truffet af Handelsdomstolen i London, om at de ikke måtte køre faglige aktioner.

Viking Line ville udflagge én af sine færger, "Rosella", fra finsk til estisk flag, for derved at opnå betydelige besparelser i besætningsomkostninger. ITF ville muligvis udføre aktioner i solidaritet med de finske arbejdere, og det ville Viking Line ikke finde sig i.

Men dommen betyder, at Rosella fortsætter indtil videre med finsk besætning og finske arbejdsvilkår. Den vil fortsætte med at sejle under finsk flag mellem

Helsingfors og Tallinn. Det er en stærk konkurrencepræget rute, og skibet sejler med underskud.

FSU argumenterede for, at Handelsdomstolens dom fra juni var i strid med det finske retssystem. – Afgørelsen greb ind i borgernes grundlæggende friheder og rettigheder: Ytringsfrihed, foreningsfrihed og strejkeret, udtalte FSU efter dommen.

ITFs Generalsekretær David Cockcroft siger, at udfaldet af Appelretten er "meget tilfredsstillende", og tilføjer: - Det er første skridt i en fuldstændig bekræftelse af fagforeningers ret til at udvise international solidaritet og til at yde legitim støtte til deres medlemmer.

Appelrettens 3 dommere var helt enige i, at spørgsmålet om hvorvidt fagforeninger skulle have ret til at udføre kollektiv aktion overfor den frie bevægelighed under EU bestemmelser, skulle sendes videre til Europadomstolen, hvilket ITF også havde forlangt. En afgørelse fra Europadomstolen forventes indenfor ét til 2 år.

Cockcroft sagde videre: – Denne sag rejser store spørgsmål i forholdet mellem arbejdernes og arbejdsgivernes rettigheder under europæisk lov. Appelretten forstod det helt klart. Grundlæggende friheder er på spil her.



Han ville ikke kommentere om hvorvidt ITF har forståelse for Viking Lines konkurrencesituation, og dets ønske om at sænke omkostningerne, men siger endvidere: - Vi arbejder med europæiske LO med henblik på at indlevere vores rapport til Europadomstolen og til medlemsstater omkring en sag, der er afgørende for arbejdsrettigheder i Europa.

Ifølge FSU forlangte Viking Line, at rederiet skulle have ret til at forhandle med andre fagforeninger end FSU, med henblik på at indgå kollektiv aftale for "Rosella", som det ville flage ud til et andet EU lands register. Skibet, som kan rumme 1500 passagerer, blev bygget i 1980.

Adm. direktør i Viking Line, Nils-Erik Eklund siger, at EU domstolens afgørelse vil have stor principiel og vejledende betydning for europæisk og især finsk søfart. Afgørelsen vil have betydning for hele rederiets flåde, ikke kun "Rosella".

- Under processen er den væsentligste lønomkostningsforskel mellem finsk og estisk flag blevet klarlagt, således at der nu foreligger en almindelig opfattelse mellem parterne, at den estiske lønomkostning er ca. 55-60% af den finske, siger han endvidere og tilføjer, at finske skibe ikke kan konkurrere med estiske skibe på den samme rute, når der er så stor en lønspredning.

Lønsomheden på ruten mellem Helsingfors og Tallinn blev forværret, da Estland trådte ind i EU i 2004 og det tax-free salg om bord på skibene ophørte. Dette tab af indtægter kunne ikke opvejes af forhøjede billetpriser. Derfor søgte Viking Line at flage ud.

Dommen fra juni var betinget af, at Viking Line måtte love ikke at fyre finske medarbejdere, men finde anden beskæftigelse til dem. Viking har besejlet Helsingfors-Tallinn siden august 2003, primært med en finsk besætning.

Viking har tidligere sagt, at hvis ikke det kunne flage "Rosella" ud, ville det sælge skibet.

FSU hævder, at Viking Line førte retssagen i London, fordi det aldrig ville have kunnet få en finsk domstol til at dømme i rederiets favør, idet rederiets motivation er i "klar konflikt med det finske og skandinaviske retssystem".

– Årsagen til at Viking Line søgte en afgørelse i London byggede netop på det:

Rederiet vidste, at en sådan kendelse ikke kunne opnås ved en finsk domstol. Rederiets adm. direktør Nils-Erik Eklund bemærkede dette, da han afhørtes som vidne i retssagen, sagde forbundet i en kommentar.

# VI VIL SÅ GERNE

*Fast arbejde på isbrydere langs kaj i Frederikshavn.*



**Af: Jens-Erik P. Busse**  
v/OleS

## **ISSITUATIONEN NETOP NU ULTIMO JANUAR 2006**

Issituationen er faktisk meget spændende lige nu og vi får daglige meldinger fra målesteder ved Bornholm, Skagen og Drogden. Målingerne bliver foretaget ved havoverfladen og i 5 meters dybde, og i går (27/1) var temperaturen ved Drogden i 5 meters dybde + 0,44. Så hvis vinden kommer over i nordøst en uges tid kan alt ske.

Temperaturen i 5 meters dybde er afgørende for eventuel isdannelse, fordi isen ikke som mange tror begynder at dannes i havoverfladen. Den afgørende temperatur er afhængig af saltbalancen. Desto saltere vand, desto lavere temperatur før isdannelsen starter. I ferskvand starter isdannelsen ved 0,0 i 5 meters dybde, i meget salt vand skal man ned på minus 4-5 grader.

Vi holder også øje med situationen i den Botniske bugt hvor Finland netop nu har en isbryder i arbejde, og Sverige har to.



Jens-Erik er født i 1957. Læretiden som maskinarbejder blev afsluttet med "maskinisten" på Frederikshavn Maskinmesterskole.

Efter aftjening af værnepligt, udmønstring med Mercandia, og siden med Chevron, DFDS og Vonsild og Søn. Tre udmønstringer med Vonsild, hvor Jens-Erik konstaterede at det var for helt unge mennesker som arbejdede til de segnede, med ganske aldeles mangel på socialt samvær. Lad så de unge mennesker komme til, tænkte Jens-Erik, og fandt i midten af 80'erne arbejde på den amerikanske radarkæde i Grønland.

Gik som mekaniker vagt på stationen ved Kulusuk (Kap Dan) på den grønlandske østkyst. Radarstationen var en af mange i den såkaldte Dye-kæde som strakte sig fra Alaska over Grønlands indlands is, og gennem Europa

til Sicilien. Opgaven var tidlig melding af et evt. angreb fra Rusland. I dag er kæden erstattet af en enkelt kæmperadar i Thule.

Hjemme i Frederikshavn førte en billard-aften på Ålbæk kro, til kontakt med nogle danskere som arbejdede i Norge. Det førte videre til mange års ansættelser i Norge, Sverige og Danmark med maritime jobs. Først i Norge i Haugesund, hvor 30-års fødselsdagen blev fejret. Her var det ellers arbejde med bygning af offshore-anlæg, bygning af skibe og olie/gas-terminaler i land, fortrinsvis med speciale som rørlægger.

Efter Norge ansættelse hos Semco, som havde vidt forgrenede underleverancer til skibsværfter, bl.a. J. Lauritzens nu lukkede værft, Danyard i Frederikshavn. Arbejdet med Semco førte også til Sverige som elsmed med at lave føringsveje til kabler på skibe.

I 2003 ansættelse som faglært skibsassistent (donkeymand) på "Isbjørn".

Valgt til tillidsmand for de 3 Metal Søfart medlemmer i istjenesten medio 2005.

Jeg har været ansat siden 2003, og der har desværre ikke været isvinter siden 1995-96, så min iserfaring kan ligge på et meget lille sted. Men vi har da nogle af de gamle røvhuller som har prøvet det flere gange, - så historierne, dem har jeg hørt igen og igen. Fælles for fortællerne er, at de får et bestemt fraværende udtryk i øjnene, når snakken drejer ind på issejlads.

## DET NORMALE ÅR UDEN ISBRYDNINGSBEHOV

Årets forløb på en fastliggende isbryder kan man selvfølgelig godt kalde kedelig. Som gammel sømand trækker det også i en, for at komme ud og se hvad skidt det er til. Hvor meget den kan klare, og selvfølgelig for at vise at der er brug for os. Jeg får helt klart også en masse stikpiller fra venner og bekendte. Men hvad laver brandmanden når det ikke brænder? Det jeg har lagt mærke til er, at alle har en mening om hvorvidt det bliver isvinter eller ej.

Uden is kommer vi kun ud at sejle 3 dage om året i begyndelsen af november, hvor besætningen er folk fra søværnet. Herudover er der dokophold hvert 5. år. Det virker noget i underkanten af egentlig behov for reelt brug af skibene, og der tales nu en del om, at den kommende generation af isbrydere skal være multi-purpose-skibe, som kan udføre andre opgaver i årets løb, f.eks. som kombinerede miljø- og isbryderskibe. Der er meget økonomisk spekulation i hvor lidt eller meget skibene sejler.





"ISBJØRN".

Odense Stålskibsværft.  
Søsat 1965, overgået  
til søværnet fra SFS  
1/1-1996. 3.685 tons. 6  
stk. B&W dieselmotorer  
11.880 Hk. 4 stk. elektro-  
motorer 8.679 kW.



"DANBJØRN".  
(samme som "Isbjørn")



"THORBJØRN".  
Svendborg Skibsværft  
A/S. Søsat 1980, over-  
gået til søværnet fra SFS  
1/1-1996.  
1.548 BRT. 2 stk. B&W  
dieselmotorer 6.300 Hk.  
(ovenstående hentet fra  
forsvarets hjemmeside)



De fastansatte har en normal arbejdsuge på 37 timer som kører efter en snor, som en almindelig arbejdsdag på en fabrik i land. Det er selvfølgelig fint at kunne hoppe på sin cykel, og køre frem og tilbage til og fra havnen når fløjterne lyder, og det lugter da også lidt af fisk, men, som sagt, vi vil alle hellere ud og mærke vand under kølen, og føle der er brug for os.

I løbet af året har vi en masse vedligehold og vi er underlagt Norsk Veritas' krav om udrustning, klasning osv. Både "Isbjørn" og "Danbjørn" er 40 år gamle, og det betyder rigtig meget for omfanget af vedligeholdelsesarbejder når de skal holdes i super-stand. Skibene er også rigtig store med 6 hovedmotorer og 4 propeller på hvert af dem. Det er faktisk ikke sådan at man kender hver eneste møtrik ombord.

## DE FASTANSATTE

På "Isbjørn" og "Danbjørn" består den faste besætning af en maskinchef, en elektriker, en donkeymand og en bådsmand til hvert af skibene. På den lille "Thorbjørn", blandt venner kaldet "teddybear", er elektrikerens skiftet ud med en mester. Til de 3 skibe er der herudover ansat en seniorsergant som forsyningsbefalingsmand. I tilfælde af isvinter bliver skibene bemanded med besætninger fra søværnet, der gerne er fra korvetterne eller standardflexbådene, fordi disse ikke selv kan operere i isfyldt farvand og bliver forlagt til isfrie havne.

De to store isbrydere får ca. 26-28 soldater hver, "Thorbjørn" en smule mindre.





Forsyningssoldaten er bindeled til Søværnet hvorfra alt nødvendigt skaffes. Det er ikke nemt med bestillingerne, fordi alt skal igennem en masse instanser. Der sidder gerne pludselig en HK'er som ikke har en pind forstand på det hele, og som f.eks. synes at ham Busse der, han skal kun have 20 bolte og ikke de 80 han prøver at bestille. Det er meget meget bureaukratisk organiseret, og der er mange på vejen som skal mene et eller andet. Til gengæld er alt vi får førsteklases. Det er forsyningssoldaten som arbejder sig igennem bureaukratiet.

Isbryderne er både gode og sociale arbejdspladser, hvor folk normalt bliver til de skal bæres fra borde. Det er samtidig en spændende arbejdsplads med højt til loftet. Alle er gamle sømænd, så tonen er tit og ofte rå og sømands "like". Til hverdag er det madpakke med hjemmefra, men fredag eftermiddag laver vi ofte et eller andet sammen ombord.

Hele flokken kender hinanden ret godt - på godt og ondt. Nogle er medlemmer af de samme foreninger, og ved festlige lejligheder inviterer man gerne hinanden. For det meste ser man nu rigeligt til hinanden de 37 timer om ugen.

### OVERENSKOMSTEN

Bøvl med overenskomsten? Ja, men heldigvis har vi meget stor hjælp fra Martin Nielsen. Jeg ved ikke hvor mange gange han har rejst fra djævløen og op til os, for at hjælpe en ny og ofte ubehjælpelig tillidsmand, som mig. Han er virkelig gået i brechen for os, selvom vi kun tæller 4 metallere.



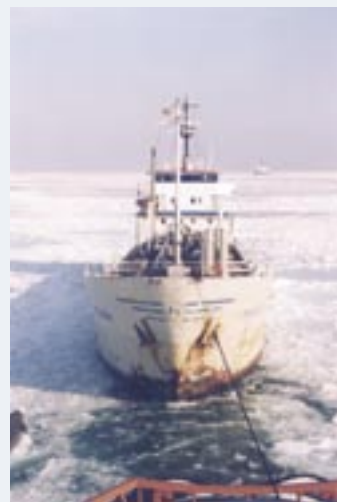
### ISVINTRE I 1900-TALLET (DMI)

1995-96  
1986-87  
1985-86  
1984-95  
1981-82\*  
1978-79  
1969-70  
1962-63\*\*  
1955-56  
1946-47  
1941-42\*\*\*  
1940-41  
1939-40\*\*  
1928-29  
1923-24

\* Absolut kulderekord i Danmark blev målt til -31,2 grader C i januar i Hørsted i Thy.

\*\* Koldeste vintre i Danmark, -3,5 grader C i gennemsnit for dec-feb.

\*\*\* Koldeste isvinterperiode, -5,5 grader C fra januar til marts.



Bøvl med "ny-løn"? Ja, har ikke alle det? Solidariteten døde samtidig med indførelsen af "ny løn", og det er noget af det forskrækkeligste som nogensinde er sket på arbejdsmarkedet. Hvem mon var arkitekt til den for ledelsen geniale plan, om ikke Lykketoft og Socialdemokratiet? Synes ikke længere det gamle arbejderparti er for os på gulvet, og det skulle jo ellers pr. definition være vores parti.

Det som er forfærdeligt er, at folk kommer til at gå deres totalt egne veje og solidariteten er væk. Puljerne er så og så mange penge, og så er det med at komme til sit eget fad. Når jeg snakker med min chef, så siger han, jamen, du er dig selv nærmest. For ledelsen er det en fantastisk ting. De kan give pokker i gud og hver mand. De folk jeg har været sammen med til tillidsmandskurser på Jørlunde, som har haft "ny-løn" inde på livet, de er ganske enige.

Når overenskomsten er så langt bagud, så er det fordi vi er en lille minoritetsgruppe og på grund af megen omstrukturering i forsvaret som sådan. Det er meget

forskelligt og omvæltende hvem som har kompetence og ansvar til at forhandle løn. Det går ikke fandens stærkt - det gør det ikke. Den overenskomst vi nu er igang med, den skulle have været på plads i april sidste år! I følge Martin er vi nu på vej i slutfasen, og regner snart med at skulle til møde på Holmen og få de sidste løse ender strikket sammen.

## METAL SØFART OG SØMÆNDENE

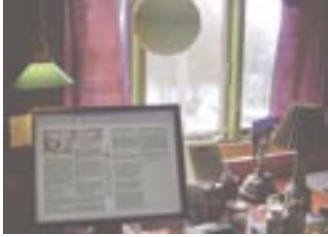
Vi er 4 metallere og 2 "sømænd", og i praksis og organisationsmæssigt har vi det fint med hinanden. Det sku' da også lige passe andet på så lille en arbejdsplads. Når det gælder forhandlinger kører vi tæt parløb, og det falder vores ledelse for brystet. Vi har lige forhandlet om nogle puljemidler, hvor ledelsen tydeligvis helst ikke vil have den ene gruppe kender den anden gruppes kort - men vi samarbejder selvfølgelig. Der er ingen som ønsker at sige haha bagefter. Skulle jeg gå og være mig selv nærmest og tage røven på de andre, så kan jeg ikke være sådan et sted, det kan jeg ikke.





*Nytår 2005 i Jomtien, Thailand.*





v/Ole  
**Strandberg**  
pr.  
**5/1-2006**



## NY FÆLLES WEB

Køreplanen for vores planlagte fælles web-side, ser nu sådan ud, at vi får "skallen" til siden leveret den 9. februar. Herefter skal vi selv fylde stof og billeder i de forskellige "bokse". Vi planlægger at have en førsteudgave i luften fredag den 17. februar (måske i ikke helt færdig form). Systemet for vores web-side er sådan, at vi i dagligdagen selv ændrer og fylder på hjemmesiden, og det er kun egentlige tekniske omlægninger som foretages "ude af huset" ("Reklamehuset" i Sønderborg). Det giver frihed og hurtighed når det er nødvendigt, men også kapacitets- og prioritetsmæssige "problemer" i det daglige.

Tjek [www.co-sea.dk](http://www.co-sea.dk) efter 17. februar, og kommenter meget gerne.



## SKOLESKIBET "DANMARK"

Efter et forhandlingsforløb på lidt over et år, skulle vi helt frem til Forligsinstitutionen før parterne endelig nåede til enighed om fornyelse af overenskomsten for kokke og hovmester.

Parterne mødtes den 19. januar hos forligsmand Mette Christensen, og ud på eftermiddagen så det stadig temmelig

## FAGLIGE SAGER og noter

håbløst ud, da Søfartsstyrelsen/Personalestyrelsen flere gange afviste vores konstruktive forslag. Men sidst på dagen fik vi endelig et gennembrud, som begge parter kunne leve med.

På trods af vore betænkeligheder accepterede vi Søfartsstyrelsens/Personalestyrelsens krav om indførelse af "Ny Løn". Det skal nu blive interessant at se om de kvalifikationstillæg, som "Ny Løn" systemet giver mulighed for, rent faktisk bliver realiseret, eller om det bliver ved de pæne ord. Det vil vi naturligvis holde øje med frem til næste fornyelse af overenskomsten.

Til gengæld gav modparten sig på lønspørgsmålet, hvor den nye aftale betyder, at lønnen for både kokke og hovmestre i løbet af de 3 år overenskomsten løber, vil stige med 8,5%. Herudover er der desuden mulighed for udbetaling af tillæg iht "Ny Løn" systemet.

Alt i alt er vi godt tilfredse med resultatet, men vi kunne godt have ønsket os mere konstruktiv forhandlingsvilje fra modparten i det - alt for - lange forløb.

I skrivende stund genoptages forhandlingerne om fornyelse af Metal Søfarts overenskomst med Søfartsstyrelsen for skibsassistenter på Skoleskibet.

**cp**



## SPODSBJERG-TÅRS

Scandlines har vundet licitationen, hvilket har bragt lidt ro til situationen på ruten. Scandlines har samtidig søgt om ned-sættelse af bemanningen, hvilket er bevilget. Spørgsmålet er imidlertid indbragt ved klage til bemandingsnævnet.

*mn*



## ALKOHOL OG SØFART

Vores hørings svar til Søfartsstyrelsen af 19/12 er gengivet på hjemmesiden [www.dsrf.dk](http://www.dsrf.dk)

Der er nu varslet 0,0-politik i DFDS, og rederiet har i den forbindelse trykt en folder "Alkohol- og rusmiddelpolitik - spørgsmål og svar". I folderen gengives et svar til spørgsmålet "Må jeg gå i land og drikke en øl i min fritid?", hvortil svares "Nej, forbuddet mod indtagelse gælder i hele din tjenesteperiode, det vil sige fra du møder om bord til du rejser hjem igen".

CO-Søfart har protesteret specielt mod denne formulering med henvisning til, at rederiet tiltager sig nogle beføjelser som det ikke har, og derfor uretmæssigt udvider omfanget af sin ansættelsesret.

Rederiet har som konsekvens af protesten trykt en tillægsinformation, hvor dette spørgsmål behandles. Det bestrides at retstilstanden på området er entydig, men alligevel noteres det sidst i orienteringen: "Et af denne erfaring belært svar på spørgsmålet om "Må man gå i land og drikke en øl i sin fritid?" ville derfor lyde "Det er der ikke noget forbud mod, men du løber en risiko for at din promise vil være for høj (over 0,0) når du kommer tilbage"".

Vores overordnede holdning til det hele er, at det er en skidt og dybt beklagelig udvikling, men der er næppe meget vi kan gøre i forhold til principperne, udover altså at fastholde at vi bestrider rederiet kan blande sig i indtagelse af en øl i fritiden i land, medmindre promillereglerne er overtrådt, når den pågældende vender tilbage til skibet.

I praksis er det kun marginaler tilbage vi snakker om, når det gælder muligheden for at hygge sig lidt til søs.

*Se i øvrigt leder i dette nummer side 3.*



## BHT

BornholmsTrafikken anmodede foreningen om et møde som blev afholdt 23. januar i Rønne. Vi husker desværre ikke at en sådan anmodning nogensinde har været gode tegn. Heller ikke dette møde, som fulgte i kølvandet på nyheder om kæmpeunderskud, og "muligheder for at kaste håndklædet i ringen", varslede oplysninger om nye arenaer og nye bygninger. Derimod om vanlige nedskæringer som situationskonsekvens.

Koncepterne ændres og blandt vores ansatte forventes 15 opsigelser blandt pursere, receptionister, smørrebrødsjomfruer og serviceassistenter.

Foreningen har overordnet taget orienteringen til efterretning og meddelt at vi afventer og vurderer den faktiske udvikling.

En tilhørende drøftelse af "gamle" emner som kostpenge og nettoløn endte resultatløst. Efterfølgende mødet med BHT, blev tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer fra BHT orienteret. Der var ikke meget at feste over.

# KLUNTER OG KLUMMER FRA HIST OG PIST

Ankestyrelsen behandlede i år 2005 i alt 12.233 klager over Arbejdsskade-styrelsens afgørelser på arbejdsskade-området med deltagelse af beskikkede medlemmer (lægmænd). I 79% af alle sager tiltrådte vi Arbejdsskadestyrelsens afgørelse. I 9% af alle sager ændrede vi Arbejdsskadestyrelsens afgørelse. I 12% af alle sager sendte vi sagen tilbage til Arbejdsskadestyrelsen og bad Arbejdsskadestyrelsen om at træffe en ny afgørelse i sagen (hjemvisning).

## **Nyhed fra Ankestyrelsen 25/1-2006.**

En mand havde ansøgt sin kommune om støtte efter servicelovens §84 til køb af seksuelle ydelser hos en escortpige. Manden begrundede sin ansøgning om støtte med, at udgiften til køb af seksuelle ydelser hos en escort-pige var en nødvendig merudgift, idet fysiske og sproglige handicaps indskrænkede hans kontaktmuligheder, og at manglende fysisk og seksuel kontakt meget hurtigt medførte, at han kom i en depressiv tilstand..... en udgift til besøg af en escort-pige grundet hans situation lå ud over de udgifter, som andre i samme alder og livssituation havde.

(Ansøgningen afslået af kommunen og Det Sociale Nævn. Ankestyrelsen tiltrådte nævnets afgørelse).

## **Ankestyrelsens Sociale Meddelelser SM C-1-06.**

Når de tværfaglige og politisk uafhængige fagforeninger har fremgang, hænger det ifølge flere kilder sammen med, at de har et lavt kontingent. Mens eksempelvis

medlemmer af HK må slippe i omegnen af 350 kr. om måneden for fagforenings-medlemsskab, så koster det i Danmarks Frie Fagforening 150 kr. Hos fagforeningsalternativet JobogLiv.dk koster det 92 kr. pr. måned, og her siger lederen Michael Valentin:

"Når de alternative fagforeninger vinder frem, er det en del af en samfundstendens. Folk vil have kvalitetsprodukter, men det skal ikke koste for meget. Det er med fagforeninger ligesom med rejsebranchen. Så længe folk tror på flysikkerheden i et selskab, så kan de sagtens undvære champagnen ombord, hvis de til gengæld kan flyve billigt.

## **Information 10/1-2006**

Fagbevægelsen er nød til at se i øjnene, at der er sket et stort skred mellem generationerne. Især fra 1970'erne og frem, hvor fællesskabskulturen langsomt har ændret sig til at være en individorienteret kultur. Der var engang det hed første maj, nu hedder det mig først. Det er ikke, fordi individualisterne ikke kan være solidariske, men fordi vi simpelthen handler individuelt og ikke i flok.

## **Fremtidsskaber Birthe Linddahl Hansen Ugebrevet A4, 1/2006.**

Den danske debat handlede i 2005 om sex, moral og nye grænser. Der blev diskuteret prostitution, pædofili og 'vaginal akupressur'. Ekstra Bladet ryddede forsiderne for at skrive om Jørgen Leths forhold til en haitiansk kvinde og lægen Søren Ventegodts særlige metoder. Hele Danmark kiggede med. For sagerne kør-

te også på TV2 og i Danmarks Radio.

....Venstrefløjen fører ifølge Bech an (professor i sociologi):

"Den gamle venstrefløj er det ny moralske højre. Den seksuelle frigørelses forkæmper, der arbejdede for pornoens frigivelse i 70'erne, er nu dem, der argumenterer for at reklamer skal forbydes. Alle fra Det Radikale Venstre ud til Enhedslisten vil have gjort prostitution ulovligt."

.....

... en indflydelse fra USA, der kombinerer markedstænkning med kulturkonservatisme.

**Information 31/12-2005.**

Antallet af 35-årige som betaler efterlønskontingent, dykker år for år, og ser ud til at ende på 63 procent i 2005....Fravalget af efterlønsbidrag er i særlig grad et Københavner-fænomen, hvor det nu kun er halvdelen af de 35-årige som er med i ordningen. I Ribe, Viborg og Ringkøbing Amt er andelen oppe på 68-69 procent.

**Pressemeddelelse fra FTF-A 29/12-2005**

Tag en smøg og du er fyret. Så kontant er udmeldingen fra Mærsk Container Industri. Men man bør ikke indgå ansættelsesaftaler, hvor man kan blive fyret på grund af tobaksrygning, mener 3F.

Nyhedsbrevet 3F, 5/1-2006

Ifølge en meningsmåling, som analyseinstituttet Instant Answer har lavet for Ugebrevet A4, mener 56% af fagforeningernes medlemmer, at de betaler for meget for den service, de får i deres fagforening. Markant færre - 36 procent - mener, at deres kontingent har en passende størrelse. Flere end fire ud af ti uorganiserede vil overveje et medlemskab, hvis kontingentet bliver sat ned.

**Nyhedsbrevet 3F, 12/12-2005.**

Et forbud mod tvungent medlemskab af en fagforening bør også gælde de tvungne indbetalinger til pensionskasserne, mener Danmarks største pensionselskab.

**Børsen 13/1-2006**

Direktør Mads Kofod fra Bornholmstrafikken A/S nævner nu direkte muligheden for at selskabet må kaste håndklædet i ringen og ophæve kontrakten med staten om færgesejladsen til Bornholm. Det kan blive konsekvensen, hvis olieprisen fortsætter med at stige ....

**Bornholms Tidende 4/1-2006**

Vi stoler på tilfældets ubegrænsede forænder, men vi stiller os muligvis ikke et helt tilfældigt sted. Øjeblikket kommer lige pludselig, men vi er ikke forbavsede over dets tilsynekomst. Vi er der jo. Vi er parate til at indfange det. Indramme det. Vi ved ikke, hvorhen det vil føre. Vi følger med, vi ser, hvor stoffet vil hen, hvad det vil vise os. Vi ser det tage form og samle sig, men vi skal indramme det, mens det endnu er flydende og ikke for defineret. Vi vil gerne have det til at synge og fortælle af sig selv. Vi er som forelskede. En følelse har ramt os, vi prøver at gribe den i dens flygtige passage, og er bange for at miste den igen ved at forstå den for godt.

**Jørgen Leth i det uperfekte menneske.**

.....rygeforbud i spisesalonen (restauranten) på færgeren "Povl Anker". Rygeforbudet har i øvrigt bredt sig, så det også omfatter Bistroyen.

**Bornholms Tidende 30/1-2006**

...en bestemt holdning er dominerende, nemlig at vi skal have natruten til København tilbage. Det mener tilsyneladende de fleste, selv om det var de færreste, der brugte den, da den stadig sejlede.

**Bornholms Tidende 28/1-2006**

Kontorferier:	Susanne Jensen	2-12 feb.
	Ole Philipsen	13/2 - 5/3
	Corlis Hansen	13-19 feb.
	Barno Jensen	13-15 feb.
	Ole Strandberg	20-26 feb.



Tegning af Albert Engström  
i trykte udgave