

Derfor har vi ikke noget imod at være gammel-dags fagforening, og fastholde det kollektive princip i vores aftaler. Vi ved, at når man tilhører en arbejdstager.....

Leder, side 3

Det er en myte som holder ved, fordi vi af psykologiske grunde har valgt ikke at nedskrive værdien med skattebyrden. Det koster så andre steder i beregningerne og gør beregningerne ekstra uoverskuelige.

**Bilfærgerne,
side 10-14**

I følge rederiet:

* *Er det aldrig sket at nogen er blevet tvunget til at få kontanterstattet frihed.*

* *Vil man altid forsøge at imødekomme ønske om frihed i en given periode, forudsat at det er muligt rent mandskabsmæssigt at få det til at hænge sammen.*

**Supply
side 38-39**

MAX.
DAGPENGE SATS
2007
683 KR.
OM DAGEN
5 DAGE OM UGEN

METAL SØFART



SØ-RESTAURATIONEN



© Henrik Byrn
Se artikel side 4



Kontor- og foreningslokaler:

Mose Alle 13

2610 Rødovre

Kontortid: 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 Philipsen 36365585
Fag. sekr. Ole Strandberg 36365589
Fag. kons. Chr. Petersen 36365586
Fag. kons. Jannik N. Madsen 36365595
Advokat John Ibsen 36365592
Bogholder Vivi Puge 36365587
Kontorass. Susanne Holmblad 36365593
Kontorelev Barno Jensen 36365590

E-mailadresser:

forbogstaver@co-sea.dk

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

Hjemmeside: www.co-sea.dk

DSRF

Dansk Sø-Restaurations Forening:

Kontingent (Corlis) 36 36 55 88

E-mail kasserer@dsrf.dk

Forening dsrf@dsrf.dk

Girokonto 9570-5424437

Hjemmeside: www.dsrf.dk

STA (A-kasse) 70 12 37 82

Metal Søfart

Formand Keld Bækkelund 33632000

A-kasse Ove Larsen 33148436

fax 33322795

Mail A-kasse: 0000ovl@danskmatal.dk

Fagblad

Ole Philipsen, ansvarshavende red.

Ole Strandberg, red. + opsætning

Jannik N. Madsen, red.

Chr. Petersen, red.

Produktion: Special-Trykkeriet Viborg

Oplag: 3.600 eksemplarer.

ISSN: 1901-4570



Kasbaen i Tèlouet/Marokko. Billede fra tidlige 60'ere, ligesom billede på side 8.

REDAKTIONEN



af dette nummer

sluttet den 5. august 2007

Næste nummer:

udkommer planlagt ca. 12. oktober 2007

på nettet (www.co-sea.dk) d. 7. oktober.

Stof til oktober-nummeret skal være redaktionen i hænde senest den 28/9-2007.

INDHOLD

Leder	3
Mærsk investerer 1 milliard i Marokko...	4
"Made in Morocco"	8
Status for marts-overenskomster.....	10
Status for april-overenskomster.....	14
Faglige sager og noter.....	15
Nye CV-regler pr. 1/7-2007.....	16
MS-internt.....	18
Månedens foto.....	20
DSRF-internt.....	22
Generalforsamling og jubilæum...	24
Sommerhus.....	25
På kursus i sund mad.....	26
Hovmestrene "un ploughed".....	28
Nye tanker om sundhed.....	34
Supply - frihed og penge - ekstra ude...	38
Ferier, lukkedage og Albert Engström...	40

LEDER

KollektivT eller InDiviDuElt

I disse overenskomst-tider hører vi ofte fra både medlemmer og arbejdsgiverside, at det kunne betyde større lønstigninger, hvis blot vi afskaffede den kollektive overenskomst og i stedet gik over til individuel ansættelse, hvor det er den enkelte og arbejdsgiveren som forhandler, og ikke en "dum og konservativ fagforening".

Det lyder besnærende. Mange glemmer imidlertid at tænke lidt bag i historien.

Lige nu har dansk søfart fremgang og i alle medier forlyder det, at der mangler unge som vil til søs. Men stort set kun folk som vil være navigatører, maskinmestre eller dualer. Alle vi andre søfarende er der ikke nogen virkelig interesse i at få fat i, måske med undtagelse af ubefarne skibsassistenter, som kan være billig arbejdskraft i coasterflåden.

Da vi ikke er samme mangelvare, og modsat de efterspurte heller ikke har mulighederne for at tage hyre til gode penge i fremmedflagede skibe, tror vi ikke på at den enkelte på sigt ville opleve nogen forbedring ved at blive individuelt ansat. Dertil er vores gruppe alt for udsat, og enkeltpersoner ville ikke kunne modstå et massivt pres fra rederen når han siger 0 % stigning, ellers er det erstatning af en filippiner til 1.000 usd. og 6 måneder ude.

Hvad ville f.eks. en enkelt hovmester kunne gøre, hvis A. P. Møller gentog 1993-historien med at skrive til sine officerer, at de enten skulle gå 25% ned i hyre, eller sejle 2 måneder mere om året. Alternativet var ud af vagten og ind med en billig asiat? Her kan kun en kollektivt organiseret forhandling sikre den bedst mulige balance mellem ordentlige lønresultater og beskæftigelsen i erhvervet.

Her er en anden sammenhæng hvor den kollektive overenskomst er afgørende. I et dansk passagerskibsrederi har vi lige oplevet, at man ansatte enkelte asiatiske info-medarbejdere for sæsonen, som studenterhjælp til 500 kr. om ugen. Da der var en kollektiv overenskomst som dækkede området, kunne fagforeningen gå ind og kræve dem omfattet, hvilket betød en hyrestigning på 500% til den enkelte. Hvis der ikke havde været denne kollektive aftale, men i stedet kun individuelle kontrakter, ville rederiet være sluppet af sted med de 500 kr. om ugen (og efterfølgende plukvis udskiftning af danskere).

Et andet eksempel er i DFDS, hvor pursere (nu managergruppen) i 1998 overgik til Lederne's Hovedorganisation, og derefter til en individuel ansættelse. Rederiet var smart og gav de daværende pursere en god hyrestigning, men lige siden har man holdt hyren for nyansatte lav, faktisk således at en nyudnævnt manager på individuel kontrakt i DFDS, i dag får mindre end han ville have fået efter DSRF's 1997-overenskomst for pursere.

Derfor har vi ikke noget imod at være gammeldags fagforening, og fastholde det kollektive princip i vores aftaler. Vi ved, at når man tilhører en arbejdstagergruppe som ikke er særlig interessant for rederne, så gælder, særlig i en globaliseringens tidsalder, stadig den gamle fortærskede frase om, at sammenhold gør stærk.

Ole Philipsen



MÆRSK INVESTERER 1 MILLIARD KRONER I AFRIKANSK CONTAINERTERMINAL

Tekst: Henrik Byrn

Fotos: Henrik Byrn og team (s4-7)

(se også artikel i Søfart 27. juli, side 10-11)

Tanger, Marokko

Globalisering:
TANGER MED
AFRIKAS
NYE MEGAHAVN

En af Afrikas og Middelhavets største havne tager hurtigt form på Marokkos kyst 35 km øst for Tanger.

Med en vanddybde op til 18 meter, to kæmpe container-terminaler og installationer for færger, roll-on-roll-off og anden fragt, er Tanger Med forudbestemt til at

blive en vigtig ny og strategisk havn ved indsejlingen til Middelhavet. Den bliver samtidig en "maskine" for udviklingen af hele Nordmarokko, og de første havneanlæg er netop åbnet.

Hjertet i havnen bliver et container-område med 16 portal-kraner og 1.600 meter kaj delt op i to sektioner med hver sin operatør.

Et Mærsk datterselskab, APM Terminals, har fået en 30-årig koncession på det ene havneområde. Det andet vil drives af et konsortie af det tyske Eurogate og det italienske Contship, der allerede driver 11 andre terminaler i Nordsøen, Middelhavet og Atlanten. APM Terminals investerer 150 millioner Euro inden 2010 for at skabe en

havn, der kan håndtere 1,5 mill. TEU (20 fods containere).

De to tvillinge-terminaler har en kapacitet på 3,5 mio. containere årligt (til sammenligning håndterer Danmarks største container-havn, i Århus, knapt 950.000 containere om året).

Tanger Med vil indgå i Mærsk's globale netværk. Verdens største container-rederi har i mange år brugt en omladningshavn i Algeciras i det sydlige Spanien, men mulighederne for udvidelse her er begrænsede, og derfor bygges andre knudepunkter i Middelhavet. Et af de seneste er Port Said East i den anden ende af Middelhavet, ved indsejlingen til Suez-kanalen.

MASSIV TRAFIK

Tanger Med får yderligere en særlig roll-on-roll-off kaj, to kajpladser for fragt som korn og foderstoffer samt en brændstof-station, der alle bliver inden for den samme "industri"-havn. Lige uden for kommer en separat færgehavn med otte lejer og en årlig kapacitet på fem millioner passagerer, en million biler og en halv million lastbiler.

Når alle anlæg er på plads, vil havnen overgå den i Durban, der er Afrikas hidtil største.

Yderligere ønsker Tanger Med at manifestere sig som en af en håndfuld container-havne rundt om i verden for den nye generation af 12.000+ TEU moderskibe. "Den mest logiske rejse rundt om jorden har fire eller fem stop", siger El Mostafa Almouzani, direktøren for havnebyggeriet, og tror, at Gibraltar-strædet vil være et af dem. Havnen i Algeciras samarbejder med

Tanger Med om at skabe fælles betingelser for havneanlæg og priser, for at styrke strædets position som et kraftcenter for verdenshandlen.

NORDMAROKKO UDVIKLES

Infrastrukturen på land vil også være afgørende for udviklingen af både Marokko og Nordafrika. En række vejanlæg og frizoner er planlagt i forbindelse med havnen inklusive en 130 hektar frizone i selve Tanger Med, med 49.000 kvadratmeter lager-haller såvel som udbyggede vej- og togforbindelser til resten af Marokko og længere væk. Dermed vil Tanger Med korrigere en historisk ubalance i landets udvikling, som siden uafhængigheden har favoriseret vestlige regioner omkring Casablanca.

Allerede nu arbejder der 25.000 lokale med havnebyggeriet, og på lang sigt ventes der 145.000 nye arbejdspladser i forbindelse med havnen og frizonerne. Og med en samlet pris på omkring 1 milliard US dollars – inklusive 390 millioner for havnen alene – er det fortsat et mindre bekosteligt projekt, end den nationale drøm om en dag at bygge en tunnel under Gibraltar-strædet for at forene de to kontinenter.

ENDNU EN MEGAHAVN

Marokko melder fortsat klart ud, sidst i april i år, hvor kong Mohammed VI bekendtgjorde, at Marokko planlægger en ny kæmpehavn i Gibraltar-strædet, fra 2015. Det bliver imellem Tanger og Tanger Med, og tilsammen bliver de to havne et kraftcenter med en kapacitet på 8,5 mio. containere, hvor den nyeste havn kan håndtere ekstra 5 mio. årligt. (Euro-



pas største containerhavn, i Rotterdam, håndterer 9,3 mio. om året.) Havnen er beregnet til at koste 1,28 mia. Euro, og får desuden en terminal til ind- og udskibning af naturgas, og en 2,5 km lang mole.



TANGER MED

Det nordmarokkanske projekt ledes af TMSA, Tanger Med Special Operations, der ejes af staten, men fungerer som et privat selskab. Hele projektet er beregnet til at koste 1 mia. amerikanske dollar. Havnen med anlæg koster 390 mill., frizonerne 210 mill., infrastrukturen 310 mill., og vand-, elektricitets- og telekommunikationsanlæg 90 mill. dollar. 3.000 mennesker arbejder direkte med konstruktionen på den smukke kyststrækning, og øvrige 22.000 arbejder hos underleverandører til anlæg af havnen. I bunden af havnebassinet kommer senere et Roll-on-Roll-off anlæg, og lige uden for industrihavnen opføres en almindelig færgehavn, med otte kajpladser og en årlig kapacitet på fem millioner passagerer, en million biler og 500.000 lastvogne.



”Made in Morocco”

Store udfordringer for Marokkos – og Europas - fagbevægelse.

Den marokkanske fagbevægelse var aktivt med til at frigøre landet fra fransk koloni-styre, og har siden været politisk indflydelsesrig. I dag er det mere de enkelte forbund, der træder i karakter med krav og forslag. Men hele landet er fortsat hæmmet af, at politisk og faglig opposition kan bringe den enkelte i svære vanskeligheder, ved at blive overvåget af bl.a. sikkerhedspolitiet og risikere fying, forfølgelse eller fængsel.

Den marokkanske arbejdsmarkedslov har franske rødder, hvor det f.eks. kan være ”besværligt” at nedlægge arbejdspladser eller fyre folk. Treparts-forhand-

linger imellem regeringen, arbejdsgivere og fagforeninger har ført til en ny lov på arbejdsmarkedet fra 2004, et år efter at arbejdsugen blev nedsat fra 48 til 44 timer. Samtidig blev minimumslønnen øget med 10 procent.

Der er over ti millioner lønmodtagere på det marokkanske arbejdsmarked og mindre end en million er organiseret i 19 fagforeninger. Marokko har ratificeret ILO’s konvention, og enhver gruppe på otte arbejdere kan organisere sig. Der skal være mindst 35 procent fagligt organiserede på en arbejdsplads for at kunne kræve forhandlinger med en arbejdsgiver. Der er



strejkeret. Den officielle arbejdsløshedsprocent er på 11 procent og i byerne på 18 procent.

Minimumslønnen er i øjeblikket 2010 Dirham, ca. 200 Euro, om måneden. På en byggeplads, jeg besøgte for nyligt i Tanger, var daglønnen for en murer 100 Dirham, ca. 9 Euro. En ufaglært arbejder på samme arbejdsplads fik ca. 5,5 Euro for en fuld dag, eller knapt 5-6 kr. i timen. Det er under minimumslønnen, men det er endog mere end i Senegal, længere sydpå – og det er et stort dilemma for Europas fagbevægelse, hvor f.eks. en håndværkerregning kan være på mere end 50 Euro i timen plus moms.

”SOCIAL BOMBE”

Et nationalt dilemma i Marokko er, om landet skal vælge ”vestlige” værdier og vinde støtte fra demokratier, eller om landet skal holde på sine muslimske traditioner og vinde opbakning fra flere arabiske lande. Marokko har ikke et demokratisk fundament, og mange arbejder på at skabe det. EU’s holdning til tyrkisk medlemskab og kravene til demokratisering nærlæses i Marokko, og landets økonomiske skæbne er i forvejen rettet imod Europa som dækker mere end 65 procent af Marokkos udenrigshandel.

Udviklingen af Marokko er fundamental for også at komme islamisk terror til livs, også i Europa.

En ny Verdensbank rapport advarer om, at en langsom udvikling af Marokkos økonomi kan føre til en social krise. En finansiel Casablanca-avis, ”L’Économiste”, skriver lige ud, at kong Mohammed d. VI’s regering sidder på en ”social bombe”.

Så Tanger Med og udviklingen af Nordmarokko kommer på et belejligt tispunkt, hvor hovedparten af Marokkos befolkning er unge under 25 år. Mange er vrede over manglende muligheder, korrupsion og den hidtidige cementering af det sociale og økonomiske liv. Meget få, i en befolkning på 33 millioner, er så hadefulde, at de udløser massakrer ved bombeattentater og ofrer sig i selvmordaktioner – og får alarm-klokker til at ringe i Europas hovedstæder.

Terror-truslerne dæmper også udsigterne til et mere åbent og demokratisk Nordafrika, og myndighederne har brugt dem til at begrænse civile og politiske frihedsrettigheder.

Indflydelsen fra det radikale islamiske miljø kan brydes med sociale forbedringer for en befolkning, hvor hovedpartens fremtidsudsigter er små. ”Fristelserne” fra Europa og USA kan ses døgnnet rundt på TV, og de fleste unges dagligdag fortæller dem, at det er umuligt at nå normal vestlig materiel standard.

Der er behov for en handlekraftig regering, men i Marokko udfører den mest love, hvis politiske baggrund kommer fra kongens palads.

”Kongen” og ”religion” er det forbundet med potentiel risiko at kommentere, men et væld af nye radio- og TV-stationer samt internettet har slækket styrets kontrol med informations-strømme.

Marokko er således ikke et frit land - og kongen, Mohammed VI, har det endelige ord. Ofte også det første, som han står som initiativtager til bl.a. Tanger Med.

STATUS FOR FORNYELSE AF MARTS-OVERENSKOMSTER

Alle færdige overenskomster kan findes på hjemmesiden www.co-sea.dk, og downloades herfra. Alternativt kan de rekvireres i trykt udgave fra kontoret.

Status for ikke afsluttede marts-overenskomster:

Danmarks Rederiforening - og medlemmer heraf (hoved- og særoverenskomster)

DSRF

North Atlantic Lines - Supervisorer
Udestående - Afsluttes snarest

Metal Søfart

Alcatel
Principielt færdig og i korrekturfase.

Dong & Vattenfall (ex Elsam)
Principielt færdig og i korrekturfase.

Tankskibsrederiet Herning A/S
Udestående.

Rederiforeningen for Mindre Skibe (hoved- og særoverenskomster)

DSRF
Færdig.

Metal Søfart
Færdig

Bilfærgernes Rederiforening (hoved- og særoverenskomster)

DSRF
Færdig (Samsø Linien)

Metal Søfart
Hovedaftaler og lokalprotokollater udestår. Se særligt afsnit efterfølgende.

Rederiforeningen af 1895

DSRF
Nielsen & Bresling - Færdig

Metal Søfart
Færdig - aftalen skal underskrives af de enkelte rederier og er indtil videre underskrevet af Nielsen & Bresling.

BILFÆRGERNE Metal Søfart

Der er 4 hovedaftaler i Bilfærgernes Rederiforening:

Skibsmekanikere og lærlinge - DAS
Skibsmekanikere og lærlinge - DIS
Skibsassistenter - DAS
Skibsassistenter - DIS

Aftalerne er stort set ens når man ser bort fra mindre variationer mellem skibsmekanikere og skibsassistenter, samt et nok så kompliceret omregningssystem fra DAS til DIS. Hertil kommer lokalprotokollater for de enkelte rederier for såvel DAS- som DIS-aftaler.

Allerede 28. marts var vores protokollater for aftalerne underskrevet. Men, men, men ... som allerede skrevet, i bilfærgernes regi er historien mere kompliceret end som så. Det har betydet længere pauser i arbejdet afventende det ene eller det andet, ligesom fravær og ferier for centrale personer har spillet sin egen rolle.

For så vidt angår de 2 aftaler for skibsassistenter, er disse for vores vedkommende færdige (for et stykke tid siden faktisk), inklusive kryds og tværs korrekturer og lettere system-revision af omregningerne fra DAS til DIS - men uden lokalprotokollaterne. Skibsmekanikerne som har næsten ensartede aftaler, er ikke noget større problem at opdatere og forny på tilsvarende vis. Vi afventer blot at de sidste ender bindes sammen for assistenterne, og det arbejde er i gang i skrivende stund (med tidshuller på grund af ferier mv i rederiforeningen).

SENESTE:

Fredag d. 3/8 er skibsassistent-aftalerne underskrevet af begge parter, uden lokalprotokollater, og fremsendes elektronisk til rederierne.

Her er nogle af aftaleproblemerne, og også overvejelser for fremtiden. Vi vil ikke gå i historiske detaljer, eller komplicere unødigt. Det kunne nok være interessant i en anden forbindelse, men her vil vi koncentrere os om at beskrive nogle elementer for problemerne.

PARALLEL-OVERENSKOMSTERNE

Metal Søfart og Sømændenes Forbund har det som kaldes parallel-overenskomster, når vi ser bort fra skibsmekaniker-overenskomsten, som Metal Søfart har en slags monopol på efter en dom i Arbejdsretten. Og det er en af grundene til at vi opererer med 4 overenskomster i bilfærge-regi, om det nu er strengt nødvendigt eller ej?

For skibsassistenter derimod har de to organisationer ensartede overenskomster for såvel faglærte som ikke faglærte. Overenskomster som lever i en slags indbyrdes konkurrence, og som formentlig i dag er til gene for alle parter.

Der er imidlertid en væsentlig teknisk forskel på de to organisationers overenskomster. Metal Søfart har marts-overenskomster tilfælles med det meste af det ordinære arbejdsmarked. Det betyder reel risiko for at blive omfattet af forligsmandens mæglingsskitse, og dermed blive fornyet alene på disse betingelser uden reel mulighed for indsigelse/konflikt.

Sømændenes Forbund har derimod maj-overenskomster, som forhandles med konfliktret, uafhængigt af forligsinstitutionen og sammenkædningstrusler. Baggrunden fortæller sig i en tidlig historie fra slutningen af 60'erne eller begyndelsen af 70'erne. Bilfærgernes Rederiforening eksisterede, men sammenholdet var svagt imellem dengang indbyrdes konkurrerende rederier på de samme ruter, og det lykkedes gambleren Preben Møller Hansen at spille dem så fikst ud mod hinanden i et langt forhandlingsforløb, at det hele endte op i maj-overenskomster som en del af de endelige forlig.

Der har vi stået lige siden og det er ikke bare sådan at lave om på. Der skal en helt ekstraordinær historisk situation til, før fornyelsesdatoer kan ændres uden begge parter faktisk ønsker det. Og den enighed opleves stort set aldrig.

Forskellige fornyelsesdatoer for parallelle overenskomster gør ikke vores bilfærge-historie lettere. Hvis den ene overenskomst er indiskutabel og markant bedre end den anden, vil den anden tømmes for ansatte. Se bare hvor voldsomme diskussioner vi kan have i dag, selvom overenskomsterne i de store træk er ens.

Og i virkeligheden er begge organisationer kommet til at leve på arbejdsgivernes nåde og behag. Hvis arbejdsgiverne vil, kan det nemlig være mere end svært at forhindre



dem i at favorisere den ene aftale fremfor den anden (selvom det umiddelbart vil komme til at koste noget ekstra). Det er meget vanskeligt at få øje på en vej ud af moradset, før en række nye broer i de kommende årtier i sidste ende vil gøre al videre diskussion overflødig.

Som det ser ud i dag er rederierne interesserede i ret så ensartede aftaler. Og vores 2007-fornyelser ligner da også hinanden til forveksling. Den tekniske vej til de endelige aftaler er både indviklet og delvis fortrolig (fortrolighed hører også med til overenskomstfornyelser).

Det faktuelle er, at vi af forskellige sammenbindingsgrunde, ikke kunne gøre endeligt færdig, før Søværnens Forbund var færdige. Og de blev først færdige i slutningen af juni efter en mægling i Forligsinstitutionen.

OMREGNING FRA DAS TIL DIS

Den historie - er beklageligvis og for en

stor del selvforskyldt - også en kompliceret historie.

I bund og grund skulle det være så let. DIS-aftalerne i Bilfærgernes Rederiforening er bundet sammen på en anden måde end i Danmarks Rederiforening.

I **Danmarks Rederiforening** blev der indgået de første DIS-aftaler i 1988/89 med DIS-lovens indførelse. Man regnede rigtig meget og aftalte herefter nogle nettolønninger, som kun blev bundet sammen med skattesystemet og ændringer heri på 2 måder.

For det første blev det aftalt at fremtidige overenskomstfornyelser som blev baseret på bruttobeløb i kroner og ører (og ikke procentuelt fornyet), skulle nedjusteres efter en aktuel omregningsfaktor forskellig for de enkelte lønkategorier. Omregningsfaktorerne beregnes og aftales forud for de egentlige overenskomstforhandlinger.

For det andet blev der i mængden af

protokollater skrevet et lillebitte protokollat, hvorefter parterne kunne kræve forhandlinger hvis der skete væsentlige ændringer i skattesystemet. Det er dette protokollat som er baggrunden for de 2 gange skattereftillæg som er udløst siden, senest i år. Årets skattereftillæg har været voldsomt diskuteret i flere år og er kun udløst efter store omveje. Danmarks Rederiforenings principielle holdning er nemlig, at DIS-lønningerne, udover omregningsfaktorernes beregning før fornyelse, i dag er uafhængige af det danske skattesystem.

I **bilfærgerne** er det aftalt helt anderledes. Her er den grundlæggende aftale at enhver DIS-lønning til hver en tid er en direkte skatteteknisk afspejling af den grundlæggende DAS-løn. Man aftaler simpelthen kun DAS-lønninger og knytter disse til en årligt aftalt såkaldt skatteallonge. Den årlige skatteallonge beregnes og kontrolleres af skattekyndige og underskrives ensartet af alle involverede parter.

Skatteallongen afspejler den til enhver tid værende skat som den vil være for en person med bopæl i Hørsholm Kommune (kommunen er valgt som den dengang billigste skatte-kommune). Efter årets allonge omregnes forskellige lønintervaller med forskellige faktorer, svarende til det progressive skattesystem.

Hørsholm:

Efter kommunalreformen er Hørsholm ikke længere den billigste skattekommune, og i 2006 steg kommunens skatteprocent med 0,7%!

Altså. Man aftaler DAS-lønninger og disse omregnes for et år af gangen direkte efter en forud aftalt skematik. I princippet

simpelt, men så er det at vi har fået gjort det indviklet. Sagen er nemlig at det skatteallonge som vi optrykker i overenskomsterne, slet ikke kan bruges til omregning mellem DAS og DIS-lønninger. Vi har nemlig aftalt at "snyde". Ikke i de endelige netto-kroner, men af psykologiske grunde i selve systemet.

"LØSE" KOSTPENGE

Baggrunden er, først og fremmest, de "løse" kostpenge. Søfolk har altid "vidst" eller ment at kostpenge er skattefrie. Det var de også for rigtig mange år siden. Men det har de i virkeligheden aldrig været så længe der er noget som har heddet DIS. Det er en myte som holder ved, fordi vi af psykologiske grunde har valgt ikke at nedskrive værdien med skattebyrden. Det koster så andre steder i beregningerne og gør beregningerne ekstra uoverskuelige.

I bilfærgerne er systemet sådan, at man særskilt beregner skattebyrden af en gennemsnitligt beregnet bruttoværdi af de "løse" kostpenge. Det beløb er stort set og rundt regnet i 2007 på 1.000 kroner (19,04 dage indregnet), og de 1.000 kroner er så trukket andre steder i beregningerne mod den samlede nettoløn. Herefter bibeholder vi i hyretabellerne den tilsyneladende skattefrie værdi af kostpengene.

Alene derfor kan den årlige skatteallonge ikke bruges til kontrol-omregning af en DAS-løn til en DIS-løn. Man kan selvfølgelig regne "slag på tasken", men man kan ikke kontrollere uden at kende antal gennemsnitlige kostpengedage, og en del andre forhold, som bruges i mellemregningerne.

Foreningen er af den holdning at hele

systemet er blevet urimeliggjort og alt for indviklet uden for få indviede.

Derfor har vi i år aftalt, at vi vil arbejde frem mod en simplificering, således at alle med skatteallongen i hånden, uden problemer kan kontrollere deres DIS-løn. Vi vil i rigtig god tid undersøge eventuelle problemer, og se om ikke det kan lykkes.

TOPSKAT

Skibsassistenter og skibsmekanikere er kommet i den "lykkelige" situation at deres lønninger er så høje, at den danske top-skat slår igennem på alle lønstigninger.

For de DAS-aflønnede ses det først når skatten er beregnet på lønsedlen. For de DIS-aflønnede ses det direkte i hyretabellerne på forskellig vis. Grænsen for topskat er i 2007 beregnet til at være kr. 29.639 om måneden i bruttoindtægt (hvor de "løse" kostpenge altså også medregnes), og omregningsfaktoren for beløb herover er 0,3862. Det betyder at en ny krone optjent kun er 38 øre værd efter skat. Både i DAS og i DIS!

Det giver også særlige og mærkelige konsekvenser for eksisterende tillæg i DIS-tabellerne i år.

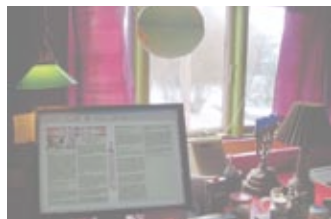
STATUS FOR FORNYELSE AF APRIL-OVERENSKOMSTER

Fornyelsen af april-overenskomsterne (officererne), er generelt set sat i vente-position på grund af navigatørernes og mestrenes forhandlingsforløb. Først så en aftale ud til at være på plads, men efterfølgende uenighed om fortolkning af tekster om vilkår for kursusafvikling, bevirkede at navigatørernes og mestrenes bestyrelser i afstemning om aftalen vendte tommelfingeren ned. Foreningerne fortolkede et protokollat om kursus således, at der fremover blev optjent på samme vis som under tjenestedage, men det gjorde forhandlingsudvalget i Danmarks Rederiforening til gengæld ikke. Generelt var der i aftalen aftalt 4% lønstigninger hvert af de 3 år.

Efterfølgende sammenbruddet er der nu aftalt en ny forligsskitse. Udkastet er sendt til urafstemning hos medlemmerne af de to foreninger. Afstemningen skal være

afsluttet d. 9. august kl. 12. Bestyrelsen hos Søfartens Ledere har meddelt, at de hverken vil anbefale deres medlemmer at stemme ja eller nej, men oplyser at forliget vil indebære det bedste resultat set siden 1989. Samtidig konstaterer man at der er mangel på kvalificerede folk, og foreningen er klar over at forventningerne hos medlemmerne er store.

I CO-Søfart afventes nu resultatet af den vejledende urafstemning for den toneangivende overenskomst for navigatører og mestre, før der arbejdes videre med vores april-overenskomster, som herefter forventes rimeligt hurtigt at kunne afsluttes. Vi har selvfølgelig for begge foreningers vedkommende en række særkrav til de enkelte overenskomster, men forhandlinger er ikke realistiske før den økonomiske ramme fra navigatører og mestre ligger klar.



v/Ole
Strandberg
pr.
5/8-2007

FAGLIGE SAGER og noter

at andre skal gøre rent. For foreningens menige medlemmer gælder nemlig, at de selv er forpligtet til at gøre rent på deres kamre.

Rygeloven og DFDS

Fra 15. august træder den nye rygelov i kraft. Det kan forudses at den ikke bare vil få marginal indflydelse på vores trivsel og sociale relationer. Mange værtshuse og smårestauranter vil opleve markante omsætningsnedgange, og på særlig mindre virksomheder vil medarbejderne komme i strid med sig selv. Indtil videre arbejdes der på at begrænse skaderne, efter det som skulle blive sundt. Der bygges nye skillevægge og der regnes og tænkes. Men arbejdsgiverorganisationen Horesta advarer. Det er kun en kort frist, så bliver rygeforbuddet totalt og antal kvadratmeter mv irrelevant.

DFDS har besluttet at gå snoren ud med det samme. Efter en beslutning i rederiet, vil det fra 15. august kun være tilladt at ryge særlige udvalgte steder på skibene (så rygerne kan få kvalme som i rygeboblerne i lufthavne - så kan de lære det!). Messer, besætningskabiner og arbejdsområder bliver belagt med totalt rygeforbud.

DSRF har protesteret overfor rederiet, og kalder det en overreaktion. Foreningen har afvist rederiets begrundelse om rygeforbud på kabinerne, som støtter sig på

Foreningen har påpeget at det er muligt at udpege en række ryger-kabiner, på samme måde som mange hoteller verden rundt vælger at tilbyde ryger- eller ikke-ryger værelse. Besætningsmedlemmer som i følge overenskomst har krav på kammerrensning, kunne så vælge om de vil ryge i kabinen og vælge kammerrensningen fra.

Kabinerne er, som ofte påpeget, de sofa-rendes hjem i længere tid af gangen!

Uenighed i LO-familien

Berlingske Tidende/Business.dk, kan d. 3. august berette at der er dybtgående splid blandt LO-forbundene om det kommende formandsvalg, når nuværende LO-formand Hans Jensen går af til oktober.

Der er to kerndte kandidater. LO's næstformand Tine Auvig-Huggenberger og LO-sekretær Harald Børsting.

Berlingske Business har foretaget en rundspørge blandt de magtfulde i fagbe-

fortsættes side 37



NYE CV-REGLER pr. 1/7-2007

Siden 2003 har det været et krav at blev man ledig, skulle man oprette sit CV på jobnet, og man blev indkaldt til CV samtale på AF. Nu skal samtalen ske på afdelingskontoret.

CV'et skulle indeholde personlige oplysninger, kvalifikationer, uddannelser, jobønsker o.s.v.

Dette er der nu ændret på. Fra 1/7 2007 skal CV'et ud over de allerede krævede oplysninger, indeholde mindst 4 minimumskrav, før CV'et må/kan godkendes.

1. Man skal oplyse mindst et arbejdsområde, der ligger inden for begrebet gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Man kan på regionernes hjemmeside finde disse arbejdsområder.

2. Jobønskerne skal være realistiske og være i overensstemmelse med ens egen uddannelse og erfaring. Derfor skal alle kompetencegivende uddannelser registreres i CV'et.

Disse 2 krav er for så vidt i orden. Hvem vil ikke registrere sine jobønsker inden for de gode beskæftigelsesmuligheder, såfremt der er nogle ledige jobs?

Men så knækker kæden hos mig.

Betingelserne for at få godkendt sit CV er, hvis beskæftigelsesmulighederne inden for ens erfaring og uddannelsesmæssige baggrund ligger blandt mindre gode muligheder for job, at der skal registreres mindst 1 ønske om job inden for den pågældende regions liste, over gode eller rigtig gode beskæftigelsesmuligheder.

Det skal nok hjælpe på anstrengelserne på at få arbejde, at man som fuldbefaren sømand søger job som kirkesanger, bademester eller danselærer, som der ifølge region Sjælland og Hovedstaden er gode beskæftigelsesmuligheder for lige nu.

3. Området hvori man søger job skal være geografisk bredt, det er altså ikke nok at søge inden for sin egen kommune. Det har det heller aldrig været.

4. Oplysninger om hvordan man kan kontaktes skal være klare og synlige, det vil sige at mindst telefonnummer og postnummer skal være synlige.

Når CV samtalen er gennemført, skal der udleveres mindst 2 relevante og konkrete jobs enten som henvisning eller med krav om at de skal søges.

Disse jobs findes på regionens hjemmeside.



Er man derefter ledig i 3 måneder, indkaldes man til rådighedssamtale, hvor de udleverede jobs skal indgå i rådigheds-vurderingen.

Ydermere bliver man også indkaldt til samtale på jobcenteret, der også som hovedregel udleverer et eller to jobs som der skal søges på.

Hvad gør regeringen dog ikke for at skaffe den arbejdskraft som arbejdsgiverne, især på land, råber på, de vil jo hellere have udlændinge?

TILMELDING VIA JOBNET

En praktisk oplysning til de der tilmelder sig via jobnet.

Det er helt i orden at man tilmelder sig via jobnet, men det er vigtigt man sørger for at blive tilmeldt den rigtige A kasse.

Vi har nogle gange oplevet at få elektronisk besked på at et medlem har tilmeldt sig anden A kasse. Når vi så finder ud af hvilken A kasse det drejer sig om, er det lige fra lederne til Malerne og hvad ved jeg.

Vær sikker på du er tilmeldt den rigtige A kasse, inden du godkender tilmeldingen. Det er noget besværligt at få ændret A kassen, så vi kan udbetale dagpenge.



FORTRYDELSE EFTERLØNSFRAVALG

Har du fortrudt du fravalgte efterlønsordningen?

Der er måske mulighed for at komme med igen efter fortrydelsesordningen blev indført.

Reglerne er temmelig indviklede, derfor vil vi ikke her gå i dybden med dem, men det er altid muligt at få oplyst om det er muligt at komme med i ordningen, det kræver kun en henvendelse til afdelingen.

Der er allerede flere der har henvendt sig og er kommet med.

Ove Larsen

Rygelo og dagpengelov

Rygeloven har allerede sat sine spor i dagpengeloven. Arbejdsdirektoratet udsendte således 2. juli en rundskrivelse nr. 36/07 om ændrede regler for selvforskyldt ledighed.

Herefter er det ikke forbundet med karantæne at sige sit job op (eller afslå et arbejde), hvis man uønsket udsættes for passiv rygning på sin arbejdsplads (specificeret som små værtshuse og "væresteder"), hvor det er besluttet at tillade rygning.

MS-internt

Runde fødselsdage i perioden 18. august 2007 til 19. oktober 2007

Tillykke 50 år

Per Maj – fylder 50 år den 25. august 2007

Erik Bregnum – fylder 50 år den 8. oktober 2007

Tillykke 60 år

Poul-Erik Buus Nielsen – fylder 60 år d. 24. august 2007

Harm Sandomir – fylder 60 år den 27. august 2007

Per Vestmark Nielsen – fylder 60 år den 2. september 2007

Finn Ankjær Johnsen – fylder 60 år den 11. september 2007

Albert Bernhard Jobelius – fylder 60 år den 5. oktober 2007

Tillykke 65 år

Mogens Nielsen – fylder 65 år den 20. august 2007

Ernst Hauge – fylder 65 år den 22. august 2007

Luis Samuel Octavio Alegria – fylder 65 år den 4. september 2007

Villy Friborg Jakobsen – fylder 65 år den 28. september 2007

Tillykke 70 år

Børge Kristian Andersen – fylder 70 år den 26. august 2007

Finn Løye Hansen – fylder 70 år den 3. september 2007

Hans Steffen Esbensen – fylder 70 år den 20. september 2007

Ole Nørskov Pedersen – fylder 70 år den 15. oktober 2007

Tillykke 75 år

Kjeld Oskar Villy Christiansen – fylder 75 år den 30. august 2007

John Aage Tegner – fylder 75 år den 8. september 2007

Tillykke 80 år

Gunnar Frode Bech Kristensen – fylder 80 år den 20. oktober 2007

Jens Peder Boje – fylder 80 år den 21. oktober 2007

Tillykke 85 år

Einer Johan Sørensen – fylder 85 år den 1. oktober 2007

Tillykke 90 år

Hans Andreas Djurhuus – fylder 90 år den 4. oktober 2007



METAL SØFART KLUB 9 Region Hovedstaden

Så er sommerens Tivoli-tur overstået for klub 8's vedkommende. En halv snes medlemmer deltog, og i samlet flok inspicerede vi "Carstensens" gamle have. Flere havde ikke været i Tivoli i årtier så der var nye forlystelser at beskue. Vi stillede sulten over en lækker buffet, og sluttede af med kaffe & kage i Vaffelbageriet.

Beklageligt hvis nogle medlemmer modtog CO-Søfart for sent, så de ikke kunne læse det annoncerede i tide, og derfor ikke deltage. Vi afholder møder m.m. mindst en uge senere end den planlagte ca. dato for modtagelse af medlemsbladet, men, check på hjemmesiden www.co-sea.dk, hvor bladet kan læses en uges tid før det kommer med posten (dato for næste nummers oplægning på hjemmesiden er noteret i hvert nummer, side 2).

Fredag d. 24. august.

Medlemsmøde i **Helsingør** fredag d. 24. august kl. 12. i Metal-afdelingen, Strandgade 46. Håber at træffe medlemmer fra lokalområdet.

Efteråret Mandag d. 15. oktober

Til efteråret afholdes "Halloween" i Tivoli. Haven vil være udsmykket med tusindvis af græskar og klubben inviterer på kaffe & kage. Vi mødes ved Tivoli-indgangen i Bernstorffsgade, overfor Københavns Hovedbanegård, mandag d. 15. oktober, kl. 13.

Bestyrelsen, klub 8



KONTINGENTSATSER pr. 1/1-2007

Månedligt kontingent Metal Søfart, excl. klub og efterlønsbidrag:

DIS-hyre	11.380 kr. og derover	Kr. 967,25
DIS-hyre	11.379 kr. og derunder	Kr. 607,00
DAS-hyre	14.460 kr. og derover	Kr. 967,25
DAS-hyre	14.459 kr. og derunder	Kr. 607,00
Dagpengesats	560 kr. og derover	Kr. 967,25
Dagpengesats	559 kr. og derunder	Kr. 607,00
Lærlinge		Kr. 194,75
Efterlønsbidrag		Kr. 398,00

Det er dit eget ansvar, at du betaler det rigtige kontingent i forhold til hyre eller dagpenge.

Husk derfor altid at give afdelingen besked, når din hyre ændres.







Runde fødselsdage i perioden 18-08-2007 til 19-10-2007

Birgitte Koefoed Ipsen – Smålyngsvejen 11, Pedersker, 3720 Aakirkeby – fylder **50 år d. 21. august**

Kurt Benny Hansen – Oldvejen 1, 4300 Holbæk – fylder **50 år d. 7. september**

Tonny Rene Jensen – Rønnevej 100, Nylars, 3720 Aakirkeby – fylder **50 år d. 13. september**

Jørn Edvard Mortensen – Buen 15, Lobbæk, 3720 Aakirkeby – fylder **50 år d. 28. september**

Ole Nielsen – Herluf Trolles Gade 1 5.th., 1052 København K – fylder **60 år d. 31. august**

Mette Margrethe Haagensen
– Slippen 4, 3700 Rønne – fylder **60 år d. 5. september**

Olaf Chr. L. Abildtoft – Miehesgade 50, 9510 Arden – fylder **60 år d. 9. oktober**

Preben Weber Nissen – Søndre Fovrfeldvej 12, 6710 Esbjerg V – fylder **60 år d. 13. oktober**

Marianna Inge Christiansen – Herlev Bygade 76 B 1.tv., 2730 Herlev – fylder **60 år d. 19. oktober**

Wilma Johanna Martensen – Høje Tøtholm 5 st.th., 3390 Hundessted – fylder **70 år d. 12. september**

Erik Nissen Larsen – Syrenvej 9, Hou, 9370 Hals – fylder **70 år d. 16. oktober**

Jubilæer i perioden 18-08-2007 til 19-10-2007

Per Christiansen har den 1/9 2007 været medlem af foreningen i 25 år.

Kurt Benny Hansen har den 1/10 2007 været medlem af foreningen i 25 år.

Poul Erik Hansen har den 1/10 2007 været medlem af foreningen i 25 år.

Jørn Kristian Hansen har den 1/10 2007 været medlem af foreningen i 25 år.

Knud Åge Nielsen har den 5/10 2007 været medlem af foreningen i 50 år.



Vi mindes

Jørgen Bent Cordua, f. 20/11 1954, er afgået ved døden d. 10/6 2007

Søren Specht Jørgensen f. 20/12 1909, er afgået ved døden d. 4/7 2007

Jørgen Willy Sørensen, f. 8/7 1927, er afgået ved døden d. 12/7 2007



Tusind tak for opmærksomheden til min fødselsdag
Venlig hilsen

*Ole Balleby Jensen
Hovmester*

Mange tak for den flotte gave jeg fik til min fødselsdag.
Venlig hilsen

Lesley Crawford

Tak for opmærksomheden ved min runde fødselsdag.
Med venlig hilsen

Jan Wagner

Mange tak for opmærksomheden ved min 50 års fødselsdag.
med venlig hilsen

Benny Jacobsen

Hermed min hjerteligste tak for opmærksomheden på min 75 års fødselsdag.
Med ønsket om alt vel ud i fremtiden for "foreningen" og dens medlemmer.
Med venlig hilsen

Ole Albrechtsen

Tak for gaven jeg modtog i anledning af min 60 års fødselsdag.
Med venlig hilsen

Claus Clausen

Mange tak for de smukke lysestager jeg modtog i anledning af min 90 års fødselsdag. Jeg havde en dejlig dag med familie og venner.
Kærlig hilsen

Viggo Bollerup

Mange tak for opmærksomheden i anledning af min 60 års fødselsdag.
Med venlig hilsen

Liv Teigland

Tusind tak for opmærksomheden på min 50 års fødselsdag
Med venlig hilsen

Stig Hansen

Mange tak for gaven jeg modtog i anledning af min 75 års fødselsdag. Jeg blev meget glad for den.
Med venlig hilsen

Sonja Kirsten Jakobsen

Mange tak for det fine ur jeg fik ved mit 25 års medlemsskab af foreningen d. 1/8-2007.

Mogens Nielsen



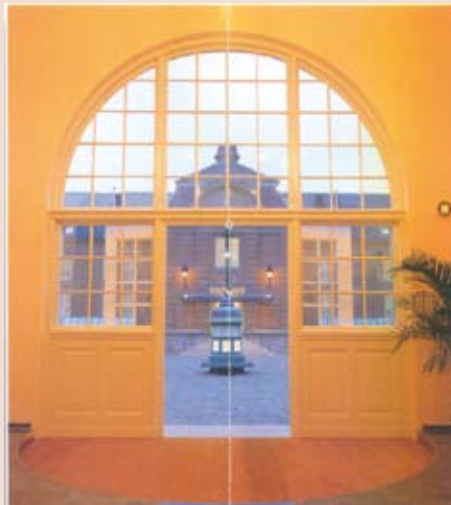
Pensioneret pantrychef Viggo Bollerup fyldte 90 år 26. maj. Han har været medlem af Dansk Sø-Restaurations Forening siden 1947.

Viggo Bollerup har været ansat hos DFDS fra 1946 til 1980, hvor han begyndte som kok på "A.P. Bernstorff" i februar 1946. Senere blev han pantrychef på rederiets passagerskibe mellem Esbjerg og Harwich, hvor han i en lang årrække har været ansvarlig for det store kolde køkken.

DANSK SØ-RESTAURATIONS FORENING
GENERALFORSAMLING
100-ÅRS JUBILÆUMSFEST
LØRDAG D. 20. OKTOBER

Generalforsamlingen starter: kl. 14.00
Jubilæumsfesten starter: kl. 18.00

HOTEL KOLDINGFJORD





DSRF's SOMMERHUS v/Kalundborg

Er pr. 5/8 ledigt:

Uge 33+34

Alle uger fra uge 38

Se hjemmeside: www.co-sea.dk
eller kontakt foreningen på: 36 36 55 85

Alle medlemmer af co-søfart kan søge.

Huset er indrettet med sengeplads til 8 personer, fordelt på 4 værelser. 2 værelser med køjesenge og 2 værelser med dobbeltsenge, alle med dyner og puder. Der findes alt i service, bestik og køkkengrej. Man skal selv medbringe: Sengetøj, håndklæder, viskestykker og lign. Der er vaskemaskine, elvarme, sauna, farve-TV m.v.

Priser højsæson (incl. el):

4/6-26/8 = uge 23-34

Erhvervsaktive:	2.850 kr./uge
Dagpenge/efterløn	1.750 kr./uge
Pensionister:	1.550 kr./uge



Priser lavsæson (incl. el):

Alle øvrige uger

Erhvervsaktive:	1.850 kr./uge
Dagpenge/efterløn	1.350 kr./uge
Pensionister:	1.150 kr./uge

Der hører en jolle til huset og der er 300 meter til stranden. Gode fiskemuligheder.



PÅ KURSUS I SUND MAD

Af: Lise Mortensen Høy

Hovmesterkurserne er en succes.

Her vendes både bøffer, ideer og rigtig mange gode forslag

Spørgsmålet om sundhed, sund mad, mere motion og 'bæredygtig livsstil' har i de seneste år bredt sig fra landjorden og ud til skibene, og faktisk sker der rigtig meget til søs på sundhedsområdet i disse år.

Et af Søfartens Arbejdsmiljøråds fokusområder er kosten. Her er der sat ind med kokebogen Food At Sea; og hovmestrene har fået tilbud om to dages kursus, der både indeholder madlavning, teori, videns udveksling og lange diskussioner om ansvar og roller omkring sundheden til søs.

- Det er fantastisk positivt at møde hovmestrene. De har rigtig mange nye tiltag

på kostområdet med salatbar, nye sundere tilberedningsmetoder, frugtpresse osv., fortæller ernæringskonsulent Karen Asmussen, som underviser på hovmesterkurserne og desuden har været på flere medsejladser.

Efter to dage på kursus vender hovmestrene hjem til kabyssen med både nye ideer og nye opskrifter.

MAD I PRAKSIS

- Hovedformålet med hovmesterkurserne er at give søens gastronomer lejlighed til at møde hinanden; normalt arbejder de

jo hver for sig. Det giver god mulighed for at udveksle erfaringer, forklarer Karen Asmussen:

- Første dags kursus står menuen på "viden om sund kost ud fra de anbefalinger, som Sundhedsstyrelsen er kommet med". Desuden viden om hvordan det egentlig står til med sundhedstilstanden til søs; så hovmestrene kan forstå, hvorfor vi snakker så meget om sundhed. Og endelig er det lagt ind i programmet, at hovmestrene skal ud i køkkenet og kreere nogle af opskrifterne fra Food At Sea.

- For at få opskrifterne ind under huden. Det er ligesom springbrættet til, at de skal komme til at tage den til sig, understreger Karen Asmussen. Hun lægger vægt på, at hendes kursister tilbereder retterne i grupper, og på den måde har rig mulighed for at få snakket sammen og dele ud af gode fif og ideer.

Dagen slutter med, at hovmestrene anretter en buffet med de retter, de har lavet.

- Og det giver anledning til at snakke om, at spørgsmålet om at få præsenteret den sunde mad, også handler om at få maden serveret smukt og appetitvækkende. Der skal være noget for alle sanser: Det skal dufte dejligt, det skal være smukt og indbydende – og så skal maden naturligvis smage godt, fortæller Karen Asmussen.

DISKUSSIONER

Anden dag på kurset er mest teoretisk, her handler det om hovmestrenes mere overordnede rolle på skibene.

- Her lægges op til diskussion, om de som hovmestre har et ansvar eller et medansvar for besætningens sundhed. Og hvor



- Det er vigtigt at have et helhedssyn på sundhed. Det handler både om sund kost, motion, trivsel og socialt fællesskab. Det er nogle af de fremtidige store udfordringer for rederne, siger ernæringskonsulent Karen Asmussen.

går grænsen – hvor starter den enkelte sømands ansvar. Og hvordan ser de kaptajnens ansvar og rederiets ansvar.

Hvad med dem selv som rollemodel – hvordan ser de på deres egen sundhed. Karen Asmussen understreger, at det naturligvis er en proces; så der er ikke nogle "endegyldige svar":

- Men der er rigtig mange gode diskussioner!

Endelig arbejder hovmestrene med spørgsmålet om, hvordan man får præsenteret nye tanker, 'ukendte retter' og andre tilberedningsformer på en god måde, så besætningen ikke "slår bak":

- Vi arbejder med 'modstand mod forandring' – altså hvad der kan gøres for at mindske den skepsis, mennesker kan have, når de møder forandringer.

Og endelig udveksler hovmestrene gode ideer med hinanden om, hvordan man fx får præsenteret en ny ret for besætningen, hvordan man laver god sovs uden fløde – og hvad en salatbar eller en frugtpresser betyder for besætningens 'grøntindtag'.

Ideer, som Karen Asmussen skriver ned, og som hun synes er så gode og opfindsomme, at de måske på et tidspunkt kunne udgives som et idekatalog til glæde for alle søens gastronomiske fagfolk, og ikke kun dem der er med på kursus.



HOVMESTRENE 'UN PLOUGHED'

Vi har stillet en række spørgsmål til nogle af de hovmestre, der har været på Søfartens Arbejdsmiljøråds kursus: Sund Kost.

Hvad er forskellen på at være hovmester før i tiden og nu. Har hovmesteren ansvaret for besætningens sundhed – og hvilke tiltag har du gjort, for at gøre maden sundere?

v/ Lise Mortensen Høy og Karen Asmussen.



MAIL 1

Blandt kokkens og hovmesterens udfordringer i dag, hører i større grad emner, som følge af tidens trend, sund og mager kost samt at være medansvarlig og endda primus motor i at skabe en socialt velfungerende trivsel ombord. Som denne artikel primært omhandler, er der de senere år kommet mere og mere fokus på sund og velnærende kost, ikke bare til søs, men i hele samfundet generelt. Denne trend følger selvfølgelig også med os på arbejde. Vi som kokke og hovmestre har fået tildelt et vist ansvar for sundheden ombord. Vi skal ikke bare lave velsmagende mad, men den skal være ernæringsmæssig korrekt sammen-

sat, fedtfattig og varieret. Dette i en tid med store modsætninger om bord, nye unge helsebeviste søfolk og ældre og erfarne med mere traditionsbundne kostvaner.

C/C og C/S skal tilgodese alle typer, og vi skal alle føle os hjemme i vores andet hjem, vore arbejdskammerater har krav på at få en kost, som lever op til deres forventninger hvad angår smag og ernærings sammensætning. Vi bør give dem den variation og det udbud der gør at alle vil blive tilgodeset. Vi skal stadig lave en god frikadelle med sovs i skiver, vi skal stadig have en god gang stegt flæsk med det hele en gang imellem, og desserten vil vi da også nødig undvære. Men vi skal give folk mulighed for at vælge og fravælge. Der bør altid være et indbydende udvalg af frugt, grønt og lækkert brød, vi skal friste de sunde kostvaner frem ikke tvinge. C/C og C/S har ikke til opgave at være sundhedsapostle og forcere noget over hovedet på folk, det vil kun skabe modstand. En sidegevinst kan da også være, at det faktisk kan være en sjov udfordring at kreere en mere sund og varieret kost.

Blandt nogle metoder, som jeg med held har benyttet til at "lokke" lidt sundere spisevaner frem, kan jeg nævne at skabe en god kommunikation om sund kost om bord. Folk kommer ud i kabyssen, og når snakken drejer sig om kosten, hvad den jo ofte kommer til, gør jeg et stort nummer ud af at forklare om ernærings sammensætningen i den mad, de skal have, samt "prale" af, hvor lidt fløde der er brugt i den forgangne uge, og forklare hvordan det er muligt at lave velmagende saucer uden at benytte en masse fedtstoffer. Dette har skabt en del debat om kosten og har givet en del større afsætning i salatbaren!

Oftest benytter jeg mig også af at anrette på eller farsere med grøntsager, så er det næsten umuligt at undgå at putte dem i munden. Men kort sagt skal grøntsagerne, kartoflerne og frugten være indbydende, spændende og frem for alt lige til at gå til. Ikke noget med en gulerod, der er kogt stendød i flere timer, hvem gider det? Der skal bruges spændende tilberedningsmetoder og masser af krydderier, så ryger der altså en grøntsag mere og en dulle mindre.

Vi kokke og hovmestre er jo ikke udlært ernærings eksperter, og de færreste af os er helsefreaks. Vi er hamrende gode til at lave mad, der smager godt og med masser af gode sager i. Derfor er det nødvendigt, at vi bliver klædt på til at imødekomme udfordringerne med at lave ernæringsrigtig kost og skabe trivsel og velvære ombord. Vi kan lige så godt se i øjnene, at kravene bare bliver større og større i den retning, så vi kan lige så godt tage udfordringen op og gøre en ind-

sats for at udvide kendskabet til emnerne. Rederierne er allerede fremme med tilbud og bør gøre meget mere i fremtiden. Jeg mener, det kunne være interessant med en kursusrække, hvor man fik mulighed for at udbyde emner, der havde ens personlige interesse fx ernæringslære. Det bliver en stor udfordring at holde gejsten, når et kostkursus er kommet lidt på afstand og alt ligesom er faldet tilbage i den gamle gænge. Her kommer det til at kræve noget at holde interessen til den mere sundhedsfremmende linie. Det bliver en udfordring at få det til at blive sjovt at lave sund mad og bruge sin ferie på "kedelige" kurser. Men min erfaring er, at det faktisk er sjovt, når man kommer godt i gang.



MAIL 2

Jeg har måtte ændre vaner og rutiner for at kunne gøre tingene, så jeg selv følte en tilfredsstillelse i det jeg lavede. Jeg mener, at for hvert gram fedt, der bliver skåret væk fra maden, er det et skridt i den rigtige retning.

Til tider vil jeg vel mere betegne mig selv som en Velfærds Officer. Som gerne skulle kunne samle flokken, give råd, lytte, lave noget god, smagsfyldt mad. Men samtidig skal man jo også leve op til forventningerne fra besætningen, vi er jo trods alt til eksamen ca. tre gange dagligt. Nogle vil gerne have fedtfattig mad, andre vil gerne have kage hver dag, osv.. Der er mange hensyn at tage, og hovmesterens rolle er vel at sortere lidt i ønskerne og finde en gylden middelvej.

Jeg mener helt klart, at hovmesteren har et medansvar for besætningens sundhed. Det er nu en gang ham/hende, der producerer det, der bliver serveret; derfor skal hovmesteren også kunne tage sit ansvar og i det mindste forsøge at lave forbedringer på det sundhedsfremmende område. Det

vil sige virkelig vurdere, hvad man laver, og hvordan man gør det. Men igen. Det er besætningen der får tilbudet - og vælger...

Der er mange ting, der kunne gøres. Jeg vil her nævne, hvad jeg har gjort, siden jeg var på "Sund Kost" kurset for Søens Gastronomiske Fagfolk.

Jeg har fremstillet skilte, som angiver fedtmængden i madden, disse sættes på retterne, enten det er varm eller koldt, så besætningen kan se fedtindholdet i de forskellige retter.

"Low Fat" angiver, at der er under 10 pct. fedt i retten, "Medium Fat" bruges til retter, der har mellem 10 - 24 pct. fedtindhold og "High Fat" har mere end 25 % fedtindhold. I det daglige sørger jeg for at udskære kød, så der er et minimum fedtindhold i, inden jeg tilbereder det, både stege, udskåret eller hakket.

Saucer og supper jævnes kun med "Maizena" eller majs mel, jeg bruger ikke opbagning mere. På en udmønstring på seks uger sparede jeg ca. 15 kg margarine ved denne metode.

For at få den rigtige "farve" på de "legerede" supper, tilsætter jeg lidt mælk (behøver jeg at nævne, at det jo er "Low Fat"), derved får suppen næsten samme udseende, som om det var med opbagning.

Jeg laver mere pålæg selv, det vil sige, jeg laver pålægsretter.

Alt brød dvs. morgenbrød, flutes, franskbrød bliver bagt uden brug af fedtstof.

Jeg laver altid salatbar med 10-12 forskellige ting, så der er alternativer til eksempelvis en fed flæskesteg.

"Salget" til besætningen ser jeg ikke som et problem, tværtimod bliver de glade for at se forandringer og spørger eksempelvis om, hvilken farve en enkelt ret er, hvis man skulle have glemt at markere det med mine skilte (Food Signs). Så derved får man også en feedback.

En anden udfordring bliver så at kunne få skibshandlerne med på den linie, således at vi kan få fedtfattige produkter, og her tænker jeg mest på mejerivarer, der må kunne udarbejdes lister i vores proviantprogram med low fat produkter! Udfordringen ligger faktisk mest i at fremskaffe de rigtige varer, ikke så meget i at producere det.

Jeg ved, at man er i gang med at finde løsninger, således at der bliver mulighed for at kunne få disse varer, men hvornår det sker, vides ikke...



MAIL 3

Ja jeg synes, at hovmesteren har et medansvar, fordi det er ham, som laver maden, og han kan vælge og vrage, hvad er usundt og hvad er sundt. I det store hele er det folkene selv, som vælger, hvad de spiser, hovmesteren har ansvaret for, hvad der bliver lavet af mad, og han er den, som sætter dagsorden, hvad der bliver spist.

Hovmesteren kan måske lave en madforening ombord, hvor nogle af besætningsmedlemmer sad i, og de kom med ideer om, hvad de ville spise, ja, de lavede menuforslag eller lignende forslag til hovmesteren, og hvor han vurderede forslagene - måske sammen med en kostvejleder.

Jeg har fx gjort det, at jeg ikke har brugt frituren en hel udmønstring, det som skulle være lavet i frituren røg enten på kipstegeren eller i ovnen, med olie.

Hovmesterens største opgave er at få besætningen til at spise sundt, (ofte kommer der kommentarer, når man serverer en salat, at vi ikke er kaniner, vi vil have ordentlig mad), og at få dem med på vandvognen og at få dem til at lægge en ny sund linie, nye kostvaner.



MAIL 4

Jeg sejlede ikke i 70erne, men rederiet har afholdt kursus i fedtfattig kost + og nu sundkost kursus. Resultatet er, at det er meget tilladt at bruge godt med grøntsager. Jeg husker i 1980erne, da jeg sejlede som koksmath, at én porre var nok til en gang suppe til 24 personer, resten var pulver. Så nu har jeg erstattet pulverkosten meget med den ægte vare, og jeg tænker over det, hver gang frituren er i brug, og i det hele taget brug af fedtstoffer, kan lave frikadeller af skinkekød m.m. Jeg laver meget dansk kost med nye tiltag og prøver gerne andre grøntsager m.m. hvad man kan få rundt omkring, hvor vi kommer frem.

Jeg påtager mig et medansvar for en ernærings-rimelig kost. Det er en god idé, at udbudet af mad er større end kød, sovs og kartofler. Men problematikken er herefter, hvor meget tid ofres der på madlavningen, for det er grøntsagerne og udbudet af variationer, det går ud over, når tiden er knap.

For at få variation i kosten, starter man med at få provianteret nogle ting, som man har en ide med. Det skal planlægges, og på længere sigt når man for gen-

nemarbejdet en ny proces, (som måske også kan bruges på en anden måde), er det ikke helt så besværlig alligevel, og selve resultatet er måske rigtig godt. Men ellers: opgiv ikke prøv igen – og besætningen synes som regel, at det er interessant, at der er noget nyt, bare der er noget gammelt velkendt også.

Få maden til at se godt ud, og sørg for, at det er velsmagende med de gode råvarer (gode råvarer: kan til tider være lidt af et vidt begreb for en hovmester, jeg har lige fået proviant i Korea, ikke så frisk frugt og grønt - og der er godt tre uger til Spanien)



MAIL 5

I forbindelse med rederiets projekt Sundt Skib og i forsøget på at få besætningen til at spise mere frugt og grønt, er der blevet foretaget følgende tiltag: Vi serverer hver dag både middag og aften en varieret salatbuffet bestående af 15-20 forskellige ting, heriblandt tun og makrel. Dette har bevirket, at selv folk der normalt ikke spiser salat, er begyndt på dette, i og med de kan vælge de ting fra i salaten, som de ikke bryder sig om. Samtidig er der altid en mulighed for at lave en grøn salat med tun, hvis der skulle være nogle blandt besætningen, der af den ene eller anden årsag ikke ønsker at spise den varme ret. Forbruget af pålæg er derimod faldet, da folk tit og ofte vælger den lune ret med en skål salat til aften i stedet for pålægget.

I forsøget på at få besætningen til at spise mere frugt, er der indkøbt en multi frugt presser.

(odel Juice Master professionel. Leverandør Bent Brandt)

Dette giver mulighed for, at man kan lave sin egen juice om morgenen af enten pære/æble grape eller appelsin og kiwi. Kort sagt, kun fantasien sætter grænser. Dette tiltag har haft en yderst positiv effekt.

Besætningen sætter stor pris på denne mulighed, og samtidig er vores forbrug af frugt steget med ca. 45 pct., og samtidig er forbruget af færdigblandet juice næsten forsvundet.

Ydermere serverer vi hver morgen tre slags skåret frugt i tillæg til rundstykkerne.

Disse tiltag kræver lidt ekstra arbejde af hovmesteren. Set ud fra mit synspunkt, er det en meget lille pris at betale, det sundhedsfremmende aspekt taget i betragtning – og den glæde besætningen har ved at have disse muligheder.

NYE TANKER OM SUNDHED

En tredjedel af danske søfolk over 45 år er 'svært overvægtige'. Alt for mange ryger, og konditallet hitter ikke ligefrem på verdensranglisten.

Men hvem har ansvaret – og hvem 'må' blande sig i den enkeltes 'dårlige' vaner?

Af: Lise Mortensen Høy

Siden første marts har Søfartens Arbejdsmiljøråd leder heddet Connie Gehrt – og med hende er der kommet nye tanker og nye ideer i spil, hvad angår arbejdsmiljø, sikkerhed og ikke mindst spørgsmålet om, hvor der skal sættes ind, og hvad der skal stilles op, for at også søfolk kan komme til at leve et sundt liv.

Ikke sådan at forstå, at indsatsområderne bliver væsentligt ændrede – de klassiske områder: arbejdsulykker og fysisk- og psykisk arbejdsmiljø er stadig meget aktuelle og kan med Connie Gehrts ord godt trænge til et eftersyn:

- Vi skal hele tiden vurdere, om der er områder, hvor vi kan gøre det bedre.

Samtidig peger hun på, at Rådets medarbejdere fortsat bruger rigtig mange kræfter på deres 'kerneydelse': henvendelser fra skibe, der gerne vil have helt konkret hjælp til at bedre arbejdsmiljøet.

TÆT PÅ

Men netop spørgsmålet om folks personlige sundhed er noget, som Connie Gehrt har gjort sig mange tanker om, hvordan og hvor meget, rederierne og for den sags skyld Rådet skal 'blande sig i', og hvordan



Connie S. Gehrt har pr. 1. marts afløst Morten Vinter som sekretariatschef i Søfartens Arbejdsmiljøråd. Hun er uddannet jurist og kommer fra Søfartsstyrelsen, hvor hun i de sidste fem år har siddet med en blanding af juridiske og politiske opgaver i Direktionssekretariatet.

- Så jeg kender søfartsområdet, ikke specielt omkring arbejdsmiljø, men det er klart, at sikkerhed og sundhed har berørt mange af de områder, jeg har arbejdet med, siger Connie Gehrt.

man kan 'komme på banen', uden at den enkelte føler det som indgreb i den personlige frihed.

- Spørgsmålet om sundhed kommer meget tæt på, når det handler om, hvor meget hver person spiser til måltiderne, hvor mange cigaretter man ryger – og om det er ok at tage et ekstra hyggeligt stykke kage til kaffen om eftermiddagen.

Det kender vi jo alle fra vores private liv; at det ofte er svært at blande sig, eller råde andre om så personlige spørgsmål.

- Som den ene yderlighed hører jeg fra søfolk, der i bund og grund siger til mig, at de både er for tykke, de ryger og ønsker ikke at motionere – og at Rådet ikke skal blande sig.

- Som den anden yderlighed hører jeg, at der er mange, måske især unge, der lægger meget vægt på muligheden for at kunne spise sundt og dyrke motion.

- Og oven i det, er der spørgsmålet, om sikkerheden omkring svært overvægtige personer. Hvis de fx kommer til skade eller har vanskeligt ved at udføre et arbejde i forhold til skibets sikkerhed – så er det pludselig ikke kun deres eget problem.

TREND I TIDEN

Grundlæggende tror Connie Gehrt dog på, at sundhed er noget, som alle interesserer sig for – og at de allerfleste dybest set har et ønske om et sundt liv:

- Det er vel en 'trend i tiden'. Det svære er, hvordan?

Hun tilføjer, at der er mange barrierer og fordomme, der skal nedbrydes, før sundhedstilbud fra virksomheden bliver modtaget som noget entydigt positivt:

- Det ligger som en modtrend i tiden, at vi har "lov" til at leve vores liv, som vi vil, og at virksomheden ikke skal blande sig i vores frie valg.

Helt konkret har Arbejdsmiljørådet igangsat et projekt sammen med FORCE Tech-

nology, der skal indsamle viden om, hvordan sundhedsspørgsmålet bliver taklet ude i rederierne i dag. Der er gennemført interviews med seks rederier, som i større eller mindre grad har været inde i overvejelser om sundhedsarbejdet til søs.

- I første omgang har vi ønsket at få et billede af, hvordan man arbejder med området i dag. Tanken er så at skitsere nogle nye ideer og modeller, for at arbejde med sundhedsfremme i rederierne på ledelsesniveau, fortæller Connie Gehrt.

SUNDHED PÅ LEDELSESNIVEAU

Hun peger på, at en del af ansvaret for sundhedsarbejdet naturligvis må ligge på ledelsesgangen; fordi det er her, en del af rammerne for sundheden lægges.

Hun understreger, at arbejdet med sundhed helst ikke 'bare' skal munde ud i, at rederierne fastlægger den lovbestemte alkohol- og rygepolitik, eller giver deres ansatte et kort til motionscenteret.

- Vi har behov for at sætte sundhed på dagsordenen og forholde os aktivt til området. Projektet skal skabe bedre muligheder for, at rederierne mere systematisk kan forholde sig til deres rolle på sundhedsområdet. Det er et spørgsmål om, at rederierne som virksomheder forholder sig til deres ansattes sundhed – og muligheder for at leve sundt, forklarer Connie Gehrt:

- I stedet for at sundhed kun er den enkeltes ansvar, bør vi se på, hvilke værktøjer vi kan hjælpe rederierne i gang med at bruge, så de kan give medarbejderne nogle gode rammer og tilbud. Det er i høj grad et uopdyrket område.

Som udgangspunkt handler det om, at ledelse og medarbejdere finder ud af, hvad man vil på sundhedsområdet. Hvad vil vi som rederi? Hvilken holdning har vi til sundhed? Hvilke rammer og initiativer kan vi sætte i gang med henblik på at fremme en sundere livsstil? En egentlig sundhedspolitik vil være et godt skridt fremad.

- Helt konkret vil man fx kunne tage stilling til, hvornår der skal være et tilbud om en sundhedssamtale eller konkrete tilbud i forbindelse med overvægt. Det vil måske også kunne tage højde for begyndende problemer i stedet for, at der måske først er hjælp at hente, når den blå bog er ved at ryge. Men det er beslutninger, der skal træffes ude i rederierne – og gerne i samarbejde med medarbejderne.

HVA' NU HVIS....

Men det er klart, at der også rejser sig rigtig mange spørgsmål – for er det frivilligt, om man vil rette sig efter rederiets anbefalinger – eller opfattes det som tvang – og hvad sker der på sigt med de søfolk, der ikke klarer/ønsker at følge politikken.

Hvad hvis folk ikke ønsker at tabe sig – og er det overhovedet muligt at tabe sig, hvis hovmesteren laver for fed mad eller for 'gode' kager til kaffen, osv.. Og har hovmesteren budget og mulighed for at købe sunde råvarer.

Måske viser det sig, at det slet ikke er hovmesterens mad, der sætter sig på sidebenene – men at det er besøgene på Burger King, når sømanden har fri.

- Der er jo ikke noget færdigt svar på alt dette her, understreger Connie Gehrt:
- Men hvis rederierne begynder at arbejde

med spørgsmålet, vil hele sundhedsområdet 'komme i spil', og det er mit håb, at vi så kan blive klogere på, hvor problemerne – og løsningerne – skal findes.

I løbet af august vil Søfartens Arbejdsmiljøråd udsende en pjece om sundhedsfremmearbejdet.

Connie Gehrt understreger, at organisationerne også har en vigtig rolle som medspillere i sundhedsspørgsmålet:

- Vi skal ganske enkelt i gang med at diskutere sundhedsfremme, og Rådet skal være med til at gøre dette område mere tilgængeligt. Jeg ser også Rådets opgave som dem, der spiller nogle rammer, muligheder og idéer ind, mens det i høj grad er op til rederierne og de søfarende at tage bolden op og udnytte idéerne og tilpasse dem til de enkelte rederiers forhold.

Der sker allerede en udvikling – vi skal ikke tvinge folk, men vi skal hjælpe udviklingen lidt på vej.



Faglige sager og noter, fortsat

vægelsen, og fundet at splittelsen trækker dybe spor i fagbevægelsen.

Tine Aurvig-Huggenberger kan forvente støtte fra:

Thorkild E. Jensen (LO-næstformand, formand Dansk Metal) og HK's sektorformænd.

Thorkild Jensen udtaler at Metal var aktive støtter til valget af Huggenbergen som næstformand, at hun har gjort det godt, og at hun har alder og fremtoning til at tiltrække de unge.

Harald Børsting på sin side kan forvente støtte fra 3F-formand Poul Erik Skov Christensen, medens FOA-formand Dennis Kristensen "hælder til den side". Men ellers er der stor indre uenighed i de to store forbund. Skov Christensen påpeger særligt Harald Børstings store viden om arbejdsmarked og uddannelsespolitik.

Det åbne spørgsmål er så, om et kampvalg kan gøre nogen af de implicerede mere kendte og dagsordensættende, end så lidt som de er i dag. Formanden er trods alt formand for 1,2 mil. medlemmer, og der var faktisk engang hvor det spillede en rolle hvad vedkommende sagde!

Principdom relateret til museskader

Efter mange års modvilje, anerkendte Arbejdsskadestyrelsen på et møde d. 26/9-2006 museskader som en arbejdsskade, uagtet det i årevis havde været indiskutabelt kendt at musearbejde kunne medføre alvorlig invaliditet med vedvarende smertekonsekvenser. På det konkrete møde blev 10 sager behandlet, og flere af

disse blev anerkendt.

Der er nu faldet en principiel dom om arbejdsgiver-ansvar for museskader. Dommen er afsagt for få dage siden ved byretten i Holstebro og drejer sig om en 49-årig grafiker, som havde pådraget sig en invaliderende museskade ved arbejdet hos et bogtrykkeri i Struer.

HK førte sagen for grafikereren. Arbejdsgiveren mente det var den pågældendes eget ansvar, fordi hun var blevet opfordret til at deltage i jobrotation.

Det mente domstolen ikke. Arbejdsgiveren burde derimod have beordret medarbejderen til ikke at udføre musearbejde i for lang tid af gangen. Det er nemlig arbejdsgiverens ansvar, at arbejdet er sikkert og sundt.

Nye visumkrav Søfarende og Australien

Australien har indført nye visumkrav for søfarende med virkning fra 1. juli 2007, og med en overgangsperiode til 31/12-2007.

Før anløb skal visum være udstedt uanset om man ønsker at blive ombord eller ej. Visum er afgiftsfrit og gælder for en periode af 3 år.

Arbejdsulykker og udlændinge

2 CO-Søfart ansatte (OleS + John Ibsen) rejser til Manila 13. august. Formålet med rejsen er at se nærmere på en konkret sag. Vi har møder med den skadelidte, hans advokat og den filippinske fagforening AMOSUP. Hele systemet vil blive analyseret og revurderet.

SUPPLY

FRIHED OG PENGE

ekstra ude

I juni måned havde vi på vores interne del af hjemmesiden om overenskomstfornyelserne, en mere principiel og til tider ret så hidsig, diskussion om værdien af at tage ekstradage i Supply.

Vi vil ikke i denne omgang gentage argumenter eller egentlige spørgsmål, men blot holde os til det vi umiddelbart lovede. Nemlig at se nærmere på den faktiske værdi af en ekstra dag ude, således at en eventuel videre diskussion kan foregå på baggrund af indiskutable kendsgerninger.

Til det formål har vi, i samarbejde med rederiet (forstået på den måde at rederi og forening er enige), udarbejdet omstående oversigt. Oversigten antages stort set at være selvforklarende.

Som det fremgår er der en meget lille kroner og ører forskel på om man afspadserer eller får kontanterstattet, og forskellen baseres alene på værdi af feriedelen. Man opsparer kun ferie når tiden forløber i ansættelsesforholdet, og hvis en dag kontanterstattes forsvinder den fra ferieregnskabet fordi det er en øjebliksbegivenhed. Det giver sig selvfølgelig anderledes markant udslag i frihedssaldoen fordi solgte dage er solgte dage.

Når det gælder aftalte ekstra dage ude, aftalt i en hjemmepriode mellem ansat og rederi, er regnestykket nøjagtigt det samme som for ordinære udedage. Der kompenseres ikke ekstra som ved "forlænget tjeneste". Og det kan man have sine holdninger til, sikkert forskellig fra

dem som er opsat på at tjene meget eller have meget fri.

I følge rederiet:

** Er det aldrig sket at nogen er blevet tvunget til at få kontanterstattet frihed.*

** Vil man altid forsøge at imødekomme ønske om frihed i en given periode, forudsat at det er muligt rent mandskabsmæssigt at få det til at hænge sammen.*

Typisk vil der dog i perioder, f.eks. ved juletid, være mange ønsker om at afvikle frihed, som det kan være vanskeligt at imødekomme fordi skibene skal bemannes jul eller ej.

Regnestykket som det foreligget her, er principielt nøjagtigt ens for følgende overenskomster (kun grundhyre til forskel):

Metal Søfart

Sømændenes Forbund

Dansk Sø-Restaurations Forening.

Når det gælder officers-overenskomsterne er det faktisk også det samme regnestykke. Modellen er bare lidt anderledes, men på bundlinjen er det samme resultater.



Faglært skibsassistent m/0 års anc. - 2007

Kr. 21.254/måned

Frihedssaldo

Kroneværdi

Scenario 1 **Frihed afvikles** *Difference*
Ordinært ude samt aftalt ekstra ude

1 normal arbejdsdag		708,47
0,803 fridage optjenes for 1 dag om bord		568,90
		1.277,37
0,200 feriedage optjent alt inkl.		141,69
		1.419,07
	+ 3,5 % ferietillæg af 1.277,37	44,71
1,003	I ALT	1.463,77

Kontanterstatning af 1 fridag

1 normal arbejdsdag		708,47	
0,803 fridage optjenes for 1 dag om bord		568,90	
-1,000 kontanterstatning af 1 fridag			
		1.277,37	
0,089 feriedage optjent alt inkl.		63,05	
		1.340,43	
	+ 3,5 % ferietillæg af 1.277,37	44,71	
-0,108	I ALT	1.385,13	78,64

Scenario 2 **Frihed afvikles** *Difference*
Forlænget tjeneste 1 dag

1 dags forlænget udmønstring		708,47
1,000 ekstra fridag (afvikles straks efter hjemkomst)		708,47
0,803 fridage optjenes for den ekstra dag om bord		568,90
		1.985,84
0,311 feriedage optjent alt inkl.		220,33
		2.206,18
	+ 3,5 % ferietillæg af 1.985,84	69,50
2,114	I ALT	2.275,68

Kontanterstatning af 1 fridag

1 dags forlænget udmønstring		708,47	
1,000 ekstra fridag (afvikles straks efter hjemkomst)		708,47	
0,803 fridage optjenes for den ekstra dag om bord		568,90	
-1,000 kontanterstatning af 1 fridag		708,47	
		1.985,84	
0,200 feriedage optjent alt inkl.		141,69	
		2.127,54	
	+ 3,5 % ferietillæg af 1.985,84	69,50	
1,003	I ALT	2.197,04	78,64



Tegning af Albert Engström i Trykter udgave



Kontorferier: Jannik Madsen 20/8 - 2/9
Ole Strandberg 3/9 - 9/9
Vivi Puge 17/9 - 23/9
Barno Jensen 15/10 - 17/10



CO-Søfart
Mose Alle 13
2610 Rødovre