



Sjöbefälsförbundet
Merchant Marine Officers' Association

Utbildning

Antagen vid kongressen 10–12 juni 2008.

Rekryteringsbehovet

Rekryteringen till sjöbefälsyrkena anses av många som otillräcklig. Det gäller särskilt rekryteringen till maskinbefälsyrket där maskinbefälssklasserna under många år inte kunnat helt fyllas med studeranden.

BIMCO/ISF har under många år hävdad att det är en världsomspännande brist på sjöbefäl. Skärpta behörighetsregler och svårigheter att rekrytera till sjöbefälsyrkena bidrar till denna brist. De utbildningsinsatser som görs för att motverka denna brist är i huvudsak koncentrerade till andra delar av världen än Västeuropa varför BIMCO/ISFs prognos har begränsad betydelse för dimensioneringen av svensk sjöbefälsutbildning. Den svenska sjöbefälsutbildningen bör dimensioneras efter det behov som finns inom svenskkontrollerad sjöfart.

Under åren 2008–2011 beräknas ca 480 nautiker och ca 360 maskinbefäl utexamineras från sjöbefälsskolorna. Ett antal nyutexaminerade kommer att få arbete under annan flagg. Svenska rederier har under senare tid haft stora svårigheter att konkurrera om de svenska befälen, främst beroende på ett, relativt sett, sämre löneläge under svensk flagg. Av de nyutexaminerade maskinbefälen kommer dessutom ett antal att omedelbart söka sig till landindustrin. Det är således svårt att beräkna hur många av de nyutexaminerade som kommer att ta anställning i den svenska handelsflottan. Behovet av nytillkommande befäl för den svenska handelsflottan under denna tidsperiod är dessutom svårt att prognostisera trots närheten i tid. Dock beräknas ca 310 nautiker och ca 240 maskinbefäl att pensioneras under perioden 2008–2011. Hur många vakanser som uppstår genom s k karriärväxling är svårt att uppskatta, men det rör sig om över hundra befäl av båda kategorierna. Även den landbaserade delen av sjöfartsklustret är i stort behov av att nyanställa sjökaptener och sjöingenjörer. En försiktig bedömning är att antalet utbildningsplatser för nautiskt befäl är i nivå med behovet för svensk sjöfart. Däremot behöver fler maskinbefäl utbildas.

Förbundsstyrelsens uppfattning är således att dimensioneringen av sjökaptensutbildningen är i nivå med behovet för svensk sjöfart men att fler maskinbefäl behöver utbildas.

Sjöbefälsutbildning i Sverige

I dag bedrivs sjöbefälsutbildning i Göteborg (Chalmers Lindholmen) och i Kalmar (Högskolan i Kalmar).

I Göteborg är all sjöingenjör- och sjökaptensutbildning fyraårig.

I Kalmar finns såväl treåriga som fyraåriga utbildningar till sjöingenjör och sjökaptent. Det treåriga sjöingenjörsprogrammet är avsett för den som har minst 21 månaders sjöpraktik. Sjöingenjörstudenter utan tidigare praktik går det fyraåriga programmet där studier på sjöbefälsskolan varvas med fartygs- och verkstadsförlagd utbildning. Ombordpraktiken är på totalt 10 månader samt el- och verkstadspraktiken på totalt 12 veckor. Sjökaptenstudenterna utan tidigare praktik får sin utbildning varvad med fartygsförlagd utbildning om totalt 12 månader.

Gemensamt för de fyraåriga utbildningarna är att den studerande vid fullgjorda studier skall ha möjlighet att erhålla en vaktbefälsbehörighet (klass V). Detta har möjliggjorts genom att kvaliteten på praktiktiden har höjts genom att lägga den inom utbildningssystemet i form av fartygsförlagd utbildning. Det kan dock ifrågasättas om kvaliteten på den fartygsförlagda utbildningen inte borde förbättras ytterligare. Inte alla befäl som utses till handledare ombord har adekvat utbildning för detta. Många studenter får också sin praktik ombord på utländska fartyg, där handledningskompetensen är svår att bedöma. På många fartyg är dessutom arbetsmängden så stor att det inte finns utrymme för att undervisa studenterna. Ofta beror det också på den enskilda handledarens intresse av undervisning om den fartygsförlagda utbildningen skall vara givande. Kvaliteten på den fartygsförlagda utbildningen har dock höjts men det är dock ofrånkomligt att de befäl som i dag får sin vaktbehörighet är betydligt mindre erfarna än de som har gått ”den långa vägen”. Det borde övervägas om inte en obligatorisk tjänstgöring som befälsassistent i sex månader borde följa på de avslutade studierna innan behörighet erhålles.

Av säkerhetsskäl är det en högst rimlig ordning men det är ingen tvekan om att ett sådant förslag kraftigt skulle motarbetas av redarna eftersom de ogärna anställer personal utöver säkerhetsbesättningen. Ett sätt att lösa detta vore att låta assistenterna ersätta en manskapsbefattning i säkerhetsbesättningen, vilket dock kräver ett godkännande från Sjöfartsverket.

Sjöfartens Nationella Samrådsorgan (SjöNS)

På initiativ av Marinen bildades under 1999 Sjöfartens Nationella Samrådsorgan (SjöNS). Idén kom ursprungligen från den utvärdering av sjöbefälsutbildningarna i Sverige som Högskoleverket redovisade år 1988. Enligt Högskoleverkets utvärdering rekommenderades att ett nationellt samrådsorgan skulle upprättas tillsammans med bl a företrädare för branschens organisationer, Sjöfartsverket, Marinen och Kustbevakningen för

- planering av utbildningsprogram
- samordning av kursmoment enligt behörighetskrav
- fördelning av platser för fartygs- och verkstadsförlagd utbildning
- handledarutbildning
- fortbildning av sjöbefäl
- vidareutbildning av sjöfolk med lägre behörigheter
- dimensionering av utbildningarnas antagning.

SjöNS har dock minskat i betydelse då man på senare år har försökt greppa över all utbildning för ombordanställda. Dessutom har vissa redarorganisationer försökt att använda SjöNS som en språngbräda för att sänka behörighetskraven för vissa befälsgrupper.

Förbundsstyrelsen anser att det finns behov av ett partssammansatt organ för sjöbefälsutbildningen med syfte att följa utvecklingen av den svenska sjöbefälsutbildningen och att lämna förslag på förbättrad utbildning i syfte att svenskt befäl ska vidmakthålla sin höga kompetens. SjöNS är dock i sin nuvarande form inte det rätta organet för detta.

Det pågår ett arbete inom IMO med att ändra den konvention som bestämmer minimikraven för sjöbefälsutbildningen (STCW-konventionen). Det är förbundsstyrelsens uppfattning att förbundet bör följa och söka påverka arbetet inom IMO med att ändra STCW-konventionen. Från vissa länder finns tankegångar om att minska på kraven för att erhålla befälsbehörighet. Skälet till detta är naturligtvis svårigheterna att rekrytera befäl. Det är dock ett skäl som väger lätt med tanke på att det krävs allt högre kompetens för befälet på grund av befälets ökade ansvar för sjösäkerhet, miljö och arbetsmiljö.

Sjöfartens Utbildningsinstitut

Sjöfartens Utbildningsinstitut (SUI) är en stiftelse som grundades på 90-talet av Sveriges Redareförening, SEKO och Tjörns Kommun. SFBF tillfrågades om de ville gå med som grundare av stiftelsen, men avböjde. Sjöbefälsförbundet tillfrågades inte. Anledningen till detta torde vara att Redareföreningen väl kände till förbundets åsikt om den misslyckade sjöbefälsutbildning som bedrevs ett kort tag av Comet AB. Comet AB namnändrades sedermera till Sjöfartsseminariet AB och blev ett helägt dotterbolag till SUI.

Eftersom Comet ABs sjöbefälsutbildning havererade sysslar SUI fortfarande inte med någon direkt sjöbefälsutbildning. Däremot har Redareföreningen överlåtit sin förmedlingsverksamhet av praktikplatser till SUI. I stort sett samtliga praktikplatser förmedlas idag av SUI. Högskolorna har dock som komplement egna avtal om praktikplatser med vissa rederier.

Allmänna synpunkter

Den svenska sjöbefälsutbildningen i såväl Göteborg som Kalmar håller en internationellt sett mycket hög nivå. Utbildningskraven ligger väl över de internationella miniminivåerna. Det är viktigt att den höga standarden bevaras och att sträva efter att ytterligare höja nivån så att svenskt

sjöbefäl får en än högre kompetens i sin yrkesroll. Varje försök att försämra utbildningen måste kraftfullt motarbetas. Emellertid finns stort behov att se över kursinnehållet i sjöbefälsutbildningarna. Vissa delar är föråldrade och bör anpassas till modern sjöfart. Förbundet bör upprätta en kravspecifikation som kontinuerligt ses över i takt med förnyade krav.

Ett särskilt problem är kravet på särskilda certifikatskurser för befäl. För att erhålla behörighet på samtliga förekommande fartygstyper krävs en mängd kortkurser och alla kan inte rymmas inom den givna tiden för sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningen. Därför är det ofrånkomligt att vissa kortkurser måste ligga utanför den ordinarie utbildningen. Vilka kurser som ska finnas kvar inom den ordinarie utbildningen bör bestämmas med utgångspunkt från behoven för den svenska handelsflottan. Således måste t ex tank- och kemkurserna fortfarande tillhandahållas i den ordinarie utbildningen eftersom en mycket stor del av den svenska handelsflottan består av fartyg som har krav på sådan kompetens. Ett särskilt problem är att det oftast krävs tank- eller kembehörighet även för att tjänstgöra som juniorbefäl på sådana fartyg. För behörighet krävs utöver kursen även viss praktik i tank- och/eller kemfartyg. Formellt krävs denna behörighet endast vid tjänstgöring som seniorbefäl, men de flesta oljebolag ställer krav på att allt befäl som har något ansvar för oljelasten ska ha full tank- och/eller kembehörighet. Det är därför viktigt att studenterna under den fartygsförlagda praktiken även får tjänstgöra på tank- och/eller kemfartyg så att de kan erhålla erforderlig behörighet för att tjänstgöra som befäl på sådana fartyg.

Båda högskolorna har modern utrustning. Det är dock viktigt att den ständigt moderniseras för och följer den tekniska utvecklingen inom näringen. Ansvaret åvilar i första hand staten att utrustningen inte föråldras men andra finansiella källor bör utnyttjas maximalt för att få nödvändig utrustning som staten inte orkar med. Sjömanshusstiftelsen är härvid den viktigaste finansiären.

Behovet av framtida lärarresurser måste bestämmas. En modern utbildning kräver mycket kompetenta lärare. Det är viktigt att högskolorna får tillgång till lärare som har förmåga att ge de studerande en utbildning som gör att svensk sjöbefälsutbildning även fortsättningsvis åtnjuter ett mycket gott rykte internationellt.

Förbundets åsikt har varit att det i Sverige endast finns utrymme för en nivå på sjöbefälsutbildningarna, d v s sjöingenjör och sjökaptent. Förbundsstyrelsens uppfattning är att denna inställning i dag är än mer riktig med hänsyn till den krympande arbetsmarknaden för svenskt befäl med lägre utbildningar.

Innehållet i sjöbefälsutbildningarna måste förändras i takt med att yrkeskraven ändras för befälet. I framtiden kan vi se en ökad globalisering av sjöfarten, förändrade kommunikations- och transportsystem samt större krav på miljöhänsyn. Det ställer krav på grundläggande förändringar i sjöbefälsutbildningen bl a vad gäller management, administration, marknads- och miljökunskap.

Utbildning för intendenturbefäl

En grupp befäl vars utbildning är kraftigt eftersatt är intendenturbefälet. Det gäller särskilt utbildning i chefs- och ledarskapsfrågor. Bättre grundläggande utbildning behövs också i administration och ekonomi. Den utbildning som finns är splittrad och svåröverskådlig varför det behövs en mer sammanhållen utbildning. Även för intendenturbefälet behövs en bättre tillämpning av kompetensutvecklingsavtalet.

Den kommande förbundsstyrelsen bör få i uppdrag att ta fram förslag till lämpliga utbildningsmodeller för intendenturbefäl. Särskilda arbetsledarkurser för främst intendenturbefäl bör utarbetas i samråd med Ledarna.

Kompetensutvecklingsavtalet

Kompetensutvecklingsavtalet mellan Redareföreningen och SMBF/Sjöbefälen träffades år 1998. Avtalet ger de lokala parterna (rederi och klubb) möjlighet att överenskomma om hur befälet skall

utvecklas i sin yrkesroll. Avtalet har dock så här långt inte fått det genomslag det förtjänar på det lokala planet. Förbundsstyrelsen är därför av den uppfattningen att förbundet hårdare bör driva kravet på att kompetensutvecklingsavtalet kommer till praktisk tillämpning i rederierna.

Facklig grundkurs

Förbundet arrangerar en gång om året en femdagars facklig grundkurs. Emellertid har kursen två år i rad inställts p g a för få anmälda deltagare. Det största problemet är att kursen uppfattas som för lång. Befäl som vill gå kursen måste normalt fullgöra den på ledig tid och med de problem som idag föreligger med att hålla avlösningssystemen och andra privata engagemang är det svårt att anmäla sig till en så pass lång kurs som fem dagar. Förbundsstyrelsen anser därför att den fackliga grundkursen reformeras. I stället för en lång grundkurs föreslår förbundsstyrelsen att kursen uppdelas i två tredagars kurser. En kurs per år genomföres, vartannat år en grundläggande kurs och vartannat år en påbyggnadskurs.

Samarbete bör sökas med Fartygsbefälsföreningen för att genomföra dessa kurser gemensamt.

Förlagsverksamhet

Sjöbefälsförbundet har genom sitt dotterbolag SMBF Service AB givit ut ett läromedel i Technical English. Läromedlet används i sjöingenjörsklasserna på högskolan i Kalmar och har även distribuerats till ett antal andra intressenter såväl inom Sverige som utomlands.

Försök kommer att göras för att marknadsföra läromedlet på filippinska sjöbefälsskolor.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att förbundet på detta sätt skall verka för att ta fram bra läromedel till sjöbefälsskolorna.

TAP-befälens utbildning

De fackliga organisationerna godkände 1997 att ett mixed crew-system infördes på svenska lastfartyg. Enligt de lokala överenskommelserna som därefter träffades accepterades att högst 50% av antalet fartygsbefäl och högst 50% av antalet maskinbefäl skulle få utgöras av s k TAP-befäl (TAP-befäl = tillfälligt anställt befäl). Förbundet har tidigare bestämt att det endast är aktuellt med filippinskt TAP-befäl.

Enligt den centrala överenskommelsen om TAP-befäl ska parterna godkänna TAP-befälens behörighet. Då den ena parten (Sjöfartens Arbetsgivareförbund) tidigare inte visat något större intresse vad gäller kvaliteten på det TAP-befäl som anställes har det i praktiken inneburit att Sjöbefälsförbundet varit den enda part som haft synpunkter på TAP-befälens utbildning och kompetens.

Med tanke på att TAP-systemet med största sannolikhet kommer att finnas kvar under överskådlig tid är det av vikt att förbundet engagerar sig i att förbättra TAP-befälens kompetens. Det har visat sig att införandet av TAP-systemet inte har inneburit att bemanningarna på fartygen har utökats. I stället har ett svenskt befäl rakt av ersatts med ett filippinskt befäl. Det filippinska befälet borde därför ha en kompetens likvärdig med det svenska befälet han ersatt eftersom övrigt befäl annars får en ökad arbetsbelastning. Verkligheten har dock visat att i regel så kan inte ett filippinskt befäl utan vidare ersätta ett svenskt befäl. Det beror bl a på lägre kompetens, andra arbetsmetoder och/eller kulturella skillnader.

För att överbrygga de kulturella skillnaderna och olikheterna att arbeta har förbundet producerat ett interaktivt utbildningsprogram (CD-ROM) för filippinska sjömän som ska börja tjänstgöra på svenska fartyg. Tanken är att de filippinska sjömännen innan de påbörjar sin anställning ska få viss kännedom om svenskt ledarskap, kultur och särregler. Förbundets uppfattning har alltid varit att det på ett svenskflaggat fartyg ska det vara ett svenskt management.

Förbundet anordnar också halvdagsseminarier för avgångsklasserna på sjöfartshögskolorna i ämnet ledarskap på svensk/filippinsk bemannade fartyg för att informera det yngre befälet om de kulturella skillnaderna som det kan vara bra att känna till när man arbetar tillsammans med filippinska sjömän.

Den filippinska grundutbildningen av sjöbefäl är av synnerligen skiftande kvalitet. Förbundet har inte kunnat göra någon utvärdering av de filippinska sjöbefälsskolorna. En sådan utvärdering har hittills ansetts ta för stora resurser i anspråk. Med tanke på att det är viktigt att de filippinska befäl som får tjänstgöring på svenska fartyg har hög kompetens är grundutbildningen givetvis en fråga som det är väsentligt att sätta upp normer för. Förbundsstyrelsen anser därför att förbundet bör framställa en kravspecifikation på utbildningen som måste uppfyllas för att utbildningen ska godkännas av förbundet.

Allmänt kan dock redan nu sägas att den filippinska maskinbefälsutbildningen håller lägre standard än utbildningen för däcksbefäl. Ett viktigt skäl för detta är att maskinbefälsutbildningen kräver förhållandevis dyr utrustning som skolorna alltför sällan vill avsätta resurser till. Det är också uppenbart att precis som i övriga världen däcksbefälsutbildningen är betydligt populärare än maskinbefälsutbildningen. Med hänsyn till rena vinstintressen hos utbildningsanstalterna massutbildas därför däcksbefäl medan maskinbefälsutbildningen kommer i andra hand.

Förbundet har nu initierat ett pilotprojekt som går ut på att konvertera filippinska driftsingenjörer till sjömaskinbefäl. Den filippinska driftingenjörsutbildningen är av betydligt högre kvalitet än den vanliga maskinbefälsutbildningen (bl a är den femårig, d v s två års längre utbildningstid än till sjömaskinbefäl).

Hösten 2007 startade en konverteringskurs för 17 driftsingenjörer på Mariners' Polytechnic College i Legaspi. Kursen är på sex månader och därefter ska studenterna tjänstgöra som kadetter på svenska fartyg i minst 6 månader. De här studenterna har en mycket bättre grundutbildning än filippinska befäl som utbildats den vanliga treåriga utbildningen. Osäkerhetsfaktorn är att de aldrig tjänstgjort till sjöss. I slutet på 2008 går det att preliminärt fastställa om det här är en lyckad lösning när det gäller att få tag på befäl med högre kompetens.

Som påpekats ovan har förbundet inte haft resurser att närmare undersöka kvaliteten på grundutbildningen i de olika sjöbefälsskolorna. Vad gäller s k certifikatskurser, t ex säkerhetskurser och brandkurser, har förbundet däremot godkänt ett begränsat antal utbildningsinstitutioner i Filippinerna:

IDESS

Consolidated

Norwegian Training Center

Det betyder att endast befäl med certifikat från dessa institutioner får tjänstgöra på svenska fartyg.

Det finns en tendens att de bästa filippinska befälen inte börjar eller stannar kvar i den svenska handelsflottan. Ett skäl till detta är att de på svenska fartyg inte kan befordras till de högsta positionerna inom respektive avdelning, d v s befälhavare och teknisk chef. Enligt de lokala TAP-avtalen skall befälhavare och teknisk chef ha svensk behörighet.

Förbundsstyrelsen anser att det bör öppnas vissa möjligheter för filippinskt befäl att befordras till de högsta positionerna. Eftersom förbundsstyrelsen anser att svenskflaggade fartyg skall ha svenskt management har styrelsen tagit fram följande lista på allmänna krav för att acceptera filippinska befälhavare och tekniska chefer på svenska lastfartyg i internationell fart (engelsk text):

General requirements for Filipino Masters and Chief Engineer Officers on Swedish vessels

1. According to local TAP-agreements the Master and the Chief Engineer shall have Swedish certificates.
2. Concerns have been raised that the best Filipino officers will not stay in the Swedish vessels if they do not have the opportunity to be promoted also to the highest positions.
3. MMOA's concerns are that a basic pillar in the TAP-system is that the on board management shall remain Swedish on a Swedish ship.
4. If a Filipino officer shall be acceptable on the top-positions he needs to fulfil some requirements to assure that the management-style on board will remain Swedish.
5. A Filipino officer who wants the highest positions on board should as a minimum fulfil following requirements:
 - a) At least three years well conducted service on Swedish ships as the next highest in rank,
 - b) acceptable certificates for both the SMA and the MMOA.
6. The Officer shall be covered by ordinary Swedish CBA. Possible exclusion from ITP-insurance and inclusion of HMO-program and PhilHealth.
7. Member-fee shall be deducted from the salary to MMOA instead of AMOSUP.
8. Each Officer who is proposed for the top-positions shall be interviewed and accepted by the MMOA.
9. The MMOA does not accept a Swedish vessel with only Filipino officers on deck or in engine. If a Filipino officer has the top-position in either department some other officer in the same department must be Swedish.
10. If there are Swedish cadets on board one of the two top-positions in the department should be Swedish. Otherwise one of the Filipino officers shall have special training to be responsible for the training of the Swedish cadet.
11. The Officer shall have fulfilled relevant training-course in fire-fighting management.
12. STCW-required courses shall be fulfilled in either Consolidated, IDESS or in Sweden.
13. The Officer shall have sufficient knowledge in relevant Swedish laws and regulations regarding his duties onboard.

Förkortningarna:

MMOA = Merchant marine Officers' Association (Sjöbefälsförbundet)

SMA = Swedish Maritime Authority (Sjöfartsverket)

CBA = Collective Bargaining Agreement (kollektivavtal)

HMO-program = Filippinsk sjukvårdsförsäkring

AMOSUP = Filippinsk sjöfacklig organisation

PhilHealth = Filippinsk statlig sjukförsäkring

