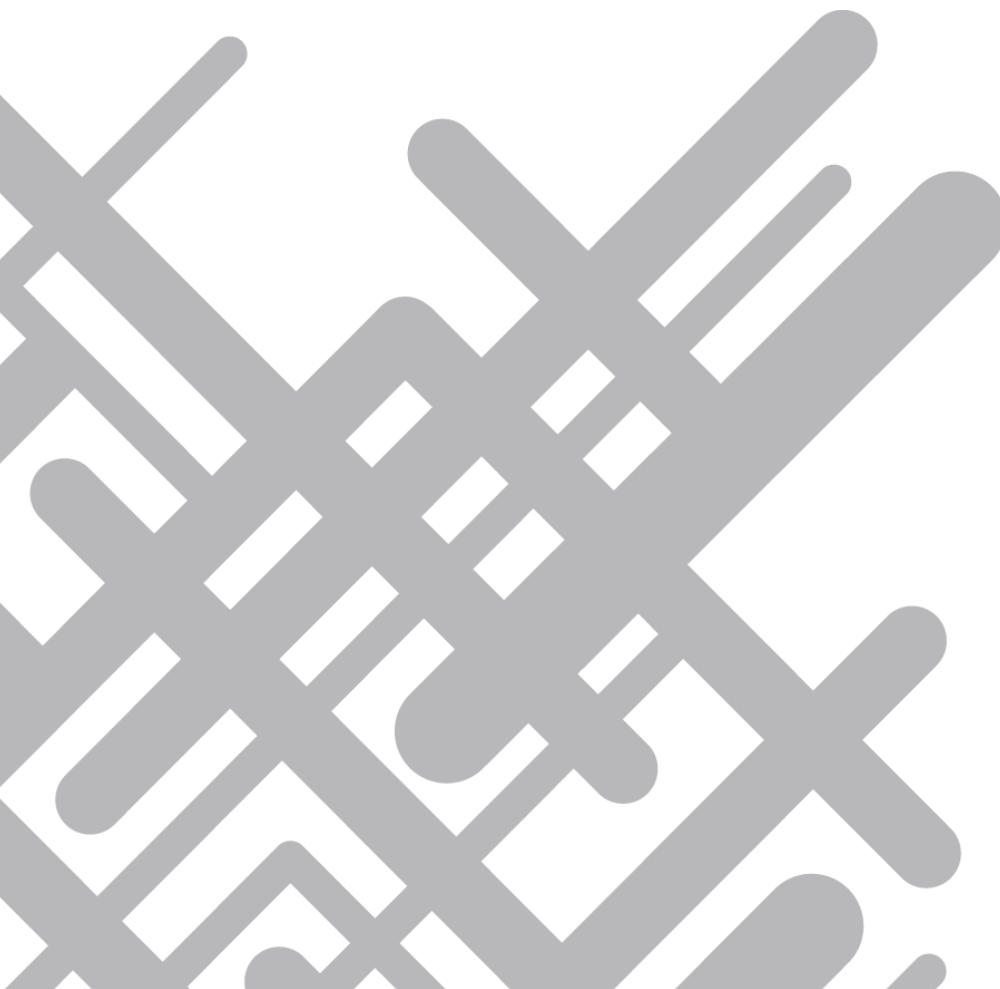


Sjömännens arbets- och levnadsvillkor

Fartygens efterlevnad av sjöarbetskonventionen och sjömännens
upplevelse av sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö



© Transportstyrelsen

Sjö- och luftfart

Sektionen för strategisk utveckling och marknad

Rapporten finns tillgänglig på Transportstyrelsens webbplats www.transportstyrelsen.se

Dnr/Beteckning TSG 2019-6320

Författare Malin Ekeström och Erika Persson

Månad År September 2019

Eftertryck tillåts med angivande av källa.

Sammanfattning

I den här rapporten utreder Transportstyrelsen två dimensioner av sjömännens arbets- och levnadsvillkor. Dels svenska och utländska fartygs efterlevnad av sjöarbetskonventionen, dels sjömännens upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord på svenska fartyg.

Sett till fartygens efterlevnad av sjöarbetskonventionen har fartygen oftast brister relaterat till bristande skydd mot olyckor. Fartyg som är registrerade utanför Europa har i högre grad brister relaterat till sjömännens grundläggande rättigheter, så som tillgång till mat och rent vatten och att få betalt för sitt arbete. Det finns indikationer på att det förekommer dolda brister på utländska fartyg som anlöper svenska hamnar, så som falska anställningsavtal och justerade vilotidsjournaler.

För att få en bild av sjömännens upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har Transportstyrelsen genomfört en enkätundersökning. Undersökningen visar att ett av de mest framträdande problemen som sjömännen upplever är arbetsbelastning i relation till återhämtning.

Enkätresultatet indikerar att det är vanligare med kränkande handlingar och trakasserier ombord på fartyg jämfört med på arbetsmarknaden i sin helhet. Kön är den vanligaste orsaken, men även ålder, maktförhållanden och hierarki uppges ligga till grund för kränkande handlingar och trakasserier.

Intendenturpersonalen och kvinnliga sjömän upplever generellt en sämre social och organisatorisk arbetsmiljö.

Transportstyrelsen behöver se över sina arbetssätt inom ramen för sitt ansvar för arbetsmiljö för fartygsarbete. Myndigheten behöver bland annat öka fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i sin tillsyn av svenskflaggade fartyg. Transportstyrelsen behöver också se över sina arbetssätt och samarbeten för att öka möjligheterna att upptäcka dolda brister under hamnstatskontroller av utländska fartyg.

Innehåll

SAMMANFATTNING	4
INNEHÅLL	6
1 INLEDNING	7
1.1 Bakgrund.....	7
1.1.1 Anständiga arbets- och levnadsvillkor.....	7
1.1.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	8
1.2 Syfte och frågeställningar	9
1.3 Metod.....	9
1.4 Avgränsningar.....	10
2 ANSTÄNDIGA ARBETS- OCH LEVNADSVILLKOR	12
2.1 Fartygens brister	13
2.1.1 Minimikrav för att få arbeta till sjöss	13
2.1.2 Anställningsförhållanden	14
2.1.3 Levnadsförhållanden och mat	15
2.1.4 Arbetsmiljöskydd, medicinsk vård, välfärd och social trygghet.....	15
2.1.5 Uppfyllelse och tillämpning.....	15
2.2 Skillnader mellan utländska fartyg i svenska hamnar	16
2.3 Dolda brister.....	18
2.4 Nyttjandeförbud.....	19
3 ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ	21
3.1 Respondenterna	21
3.2 Enkätundersökningens resultat	23
3.2.1 Hög arbetsbelastning, bristande ork och risken för olyckor	24
3.2.2 Påfrestande konflikter och bristande återkoppling	25
3.2.3 Kränkningar och trakasserier relativt vanliga	26
3.2.4 Intendenturpersonalen upplever en sämre situation	27
3.2.5 Sämre upplevelser av arbetsmiljö bland kvinnliga sjömän	29
4 SAMMANFATTANDE KOMMENTARER.....	32
4.1 Fartygens efterlevnad av sjöarbetskonventionen	32
4.2 Sjömännens upplevelse av organisatorisk och social arbetsmiljö.....	33
4.3 Vägen framåt	35
REFERENSER.....	35
BILAGA 1. ENKÄTUNDERSÖKNINGEN	38
BILAGA 2. SJÖMÄN PÅ UTLÄNDSKA FARTYG.....	42

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Transportstyrelsen ansvarar sedan myndighetens bildande 2009 för tillsyn av arbetsmiljö för fartygsarbete¹ och vill med denna rapport belysa två dimensioner av sjömännens arbets- och levnadsvillkor. Dels svenska och utländska fartygs efterlevnad av sjöarbetskonventionen (MLC 2006), som rymmer krav på anständiga arbets- och levnadsvillkor till sjöss. Dels sjömännens upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord på svenska fartyg.

1.1.1 Anständiga arbets- och levnadsvillkor

I sjöarbetskonventionen finns bestämmelser om sjömännens rätt till anständiga arbets- och levnadsvillkor. Konventionen antogs av Internationella arbetsorganisationen (ILO) 2006 och trädde i kraft i augusti 2013. Innan dess fanns redan, till största delen, motsvarande bestämmelser i svenska lagar, förordningar och föreskrifter samt genom arbetsmarknadens parter kollektivavtal. Konventionen är tillämplig på alla fartyg som normalt används i kommersiell verksamhet² och innehåller följande fem kapitel:

1. Minimikrav för att få arbeta till sjöss
2. Anställningsförhållanden
3. Levnadsförhållanden och mat
4. Arbetsmiljöskydd, medicinsk vård, välfärd och social trygghet
5. Uppfyllelse och tillämpning

Fartygens efterlevnad av sjöarbetskonventionen kontrolleras bland annat genom så kallade hamnstatskontroller inom ramen för ett internationellt samarbete som går under namnet Parisavtalet om hamnstatskontroll (Paris MoU)³. Sverige ingår i detta samarbete tillsammans med 26 andra länder. Avtalet täcker vattnet kring Europas kust, och från Norra Atlanten till Europa⁴. Inom ramen för samarbetet förbinder sig varje medlemsland att

¹ I fartygssäkerhetslagen (2003:364) definieras fartygsarbete som arbete för fartygets räkning som utförs ombord eller på annat ställe av någon som följer med fartyget. I andra delar av sjöfartssektorn, som inte rör fartygsarbete, utövar Arbetsmiljöverket tillsyn med stöd av Transportstyrelsen. Det gäller bland annat pråmar och fartyg som används för hotell- eller restaurangverksamhet.

² Den är emellertid inte tillämplig för fiskefartyg, traditionsfartyg, örlogsfartyg och statsfartyg (såvida de inte används i kommersiell verksamhet). Likaså undantas från dess tillämpningsområde fartyg som enbart används i inlandsfarvatten, i vatten inom eller nära skyddade farvatten eller i områden där hamnregler gäller. En majoritet av skärgårdstrafiken omfattas således inte av konventionens bestämmelser. Fartyg med en bruttodräktighet om minst 500 som går i internationell trafik eller som trafikerar ett annat lands inre farvatten är skyldiga att ha ett certifikat och en försäkran om överensstämmelse med sjöarbetskonventionen ombord.

³ Hamnstatskontrollerna regleras av Paris Memorandum of Understanding on Port State Control och av Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/16/EG från den 23 april 2009 om hamnstatskontroll. Förutom Sverige ingår följande länder i samarbetet: Belgien, Bulgarien, Kanada, Kroatien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Island, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Malta, Nederländerna, Norge, Polen, Portugal, Rumänien, Ryssland, Slovenien, Spanien, Sverige och Storbritannien.

⁴ Det finns liknande samarbeten i andra delar av världen, till exempel Tokyo MoU, Acuerdo de Viña del Mar, Caribbean MoU och Abuja MoU.

årligen utföra ett visst antal kontroller av fartyg som anlöper landets hamnar. I Sverige är det Transportstyrelsen som utför kontrollerna av utländska fartyg. Alla fartyg kan utsättas för kontroll, oavsett vilket land fartyget är flaggat i, men svenska fartyg är bara föremål för hamnstatskontroller i utländska hamnar. Resultaten från tidigare utförda hamnstatskontroller styr vilka fartyg som ska inspekteras och om det är något som är prioriterat att undersöka ombord på fartyget.

Under en hamnstatskontroll har inspektören begränsad tid på sig att kontrollera fartygets efterlevnad av flera internationella regelverk. Det innebär att det inte finns möjlighet att titta på allt, utan inspektören måste prioritera.

Fartygets efterlevnad av sjöarbetskonventionen görs i första hand genom en kontroll av sjöarbetscertifikatet⁵. Därefter gör inspektören en rundvandring ombord och pratar med besättningen. Om inspektören inte hittar något som verkar bristfälligt vid denna grundkontroll görs ingen vidare granskning. Om inspektören däremot hittar något fel görs en mer utförlig inspektion, där det finns möjlighet att granska fartyget mer grundligt på det område där något bristfälligt har upptäckts.

1.1.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljö kan delas in i fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. De tre delarna är tätt sammanlänkade. Den fysiska arbetsmiljön utgörs av de utrymmen som arbetet utförs i och omfattar till exempel ljud, ljus och utrustning. Den organisatoriska arbetsmiljön innefattar hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Den sociala arbetsmiljön omfattar samspelet mellan medarbetare och chefer och hur personer påverkas av detta (Arbetsmiljöverket, 2016).

En sammanställning av materialet från Transportstyrelsens tillsyn av arbetsmiljön på svenska fartyg visar att majoriteten av de brister som har noterats handlar om den fysiska arbetsmiljön. Sedan 2008 har endast några enstaka noteringar gjorts av inspektörerna om brister som berör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Sammanställningen av tillsynsmaterialet ger sken av att svenska fartyg i princip skulle vara helt befriade från brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Av denna anledning har Transportstyrelsen sett ett behov av att utreda hur sjömännen upplever sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Svenska bestämmelser om arbetsmiljö på fartyg finns huvudsakligen i arbetsmiljölagen (1977:1160) och i fartygssäkerhetslagen (2003:364).⁶

⁵ Sjöarbetscertifikatet är ett certifikat som visar att fartyget vid tidigare besiktning uppfyllde kraven.

⁶ Arbetsmiljölagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. För fartygsarbete gäller arbetsmiljölagen om inte annat sägs i den lagen eller följer av fartygssäkerhetslagen.

Dessa lagar kompletteras av bland annat arbetsmiljöförordningen (1977:1166), fartygssäkerhetsförordningen (2003:438) och föreskrifter som meddelats av myndigheterna med stöd av dessa förordningar.

Enligt fartygssäkerhetslagen ska alla fartyg med minst fem ombordanställda utse ett skyddsombud till vilken arbetstagaren kan lyfta funderingar, missnöjen och klagomål. Det är sedan skyddsombudets uppgift att förmedla uppgifterna vidare till en chef eller arbetsledare.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (AFS 2015:4) reglerar vad som är centralt för att förebygga ohälsa och olycksfall samt främja en god arbetsmiljö. Dessa föreskrifter ersatte de tidigare föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) och de allmänna råden om psykiska och sociala dimensioner på arbetsmiljön (AFS 1980:14). De nya föreskrifterna speglar i stor utsträckning bestämmelserna i de äldre föreskrifterna och allmänna råden.

Fram tills nyligen gällde de äldre föreskrifterna och allmänna råden på fartyg. Från och med den 1 augusti 2019 gäller Arbetsmiljöverkets nyare föreskrifter (2015:4) ombord på alla svenska fartyg där arbetstagare utför fartygsarbete för arbetsgivares räkning⁷.

1.2 Syfte och frågeställningar

Rapporten syftar till att presentera och analysera svenska och utländska fartygs efterlevnad av sjöarbetskonventionen respektive sjömännens upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord på svenska fartyg.

I rapporten besvaras följande frågeställningar:

- Vilka brister har noterats utifrån sjöarbetskonventionen vid hamnstatskontroller av utländska fartyg i svenska hamnar respektive svenska fartyg i utländska hamnar?
- Vilka problem upplever sjömän ombord på svenska fartyg relaterat till sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö?

1.3 Metod

För att besvara den första frågeställningen har Transportstyrelsen sammanställt information om brister i relation till sjöarbetskonventionens krav som har upptäckts under perioden 2016–2018, dels av Transportstyrelsen vid tillsyn av utländska fartyg, dels av utländska

⁷ Örlogsfartyg är dock undantagna.

myndigheter vid tillsyn av svenskflaggade fartyg som anlöper hamnar i andra länder.

För att besvara den andra frågeställningen har Transportstyrelsen genomfört en enkätundersökning om organisatorisk och social arbetsmiljö, riktad till sjömän i myndighetens register. Enkäten bygger på enkätfrågor om organisatorisk och social arbetsmiljö som tagits fram av Prevent⁸, vilket är en ideell organisation som förmedlar kunskap om hur företag kan förbättra arbetsmiljön. Enkätfrågorna speglar de bestämmelser som finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter på området (AFS 2015:4).

Enkäten skickades ut till de sjömän som vid tillfället för utskicket fanns i Transportstyrelsens register och som definierades som aktiva sjömän. Enligt Transportstyrelsens definition är en aktiv sjöman någon som har fått en behörighet under de senaste tre åren och/eller har mönstringstid⁹ under de senaste 1,5 åren.

1.4 Avgränsningar

Kapitel 2, som handlar om fartygens brister i förhållande till sjöarbetskonventionen, avgränsas till de brister som Transportstyrelsen har noterat vid hamnstatskontroller av utländska fartyg i svenska hamnar, respektive de brister som utländska myndigheter har noterat vid hamnstatskontroller av svenskflaggade fartyg i hamnar i andra länder. Endast de hamnstatskontroller som görs inom ramen för det internationella samarbetet Paris MoU omfattas. Analysen av brister utifrån sjöarbetskonventionen avgränsas till perioden 2016–2018.

Utredningen omfattar inte de brister som Transportstyrelsen och så kallade erkända organisationer¹⁰ har upptäckt på svenska fartyg utifrån sjöarbetskonventionen.

Kapitel 3, som behandlar Transportstyrelsens enkätundersökning avgränsas till de sjömän som vid sin senaste mönstring var på ett svenskflaggat fartyg. Avgränsningen har gjorts med anledning av att Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö inte är direkt tillämpliga på utländska fartyg. Dessutom kunde Transportstyrelsen endast nå ut till *svenska* sjömän på utländska fartyg. Dessa utgör endast en liten andel av sjömän ombord på utländska fartyg och begränsar därför möjligheten att dra slutsatser om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på dessa fartyg. Svaren från de respondenter som senast

⁸ Prevent ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTB.

⁹ Rapportering till Transportstyrelsen om att sjömannen har varit i tjänst.

¹⁰ Transportstyrelsen har överlåtit en stor del av sin tillsyn till så kallade erkända organisationer (klassificeringssällskap). Det är upp till varje enskild redare att välja om de vill anlita Transportstyrelsen eller en erkänd organisation. Delegeringen görs per certifikat och sedan 2016 kan fartygen anlita en erkänd organisation för tillsyn av sjöarbetscertifikatet utfärdat av en erkänd organisation.

mönstrade på ett utländskt flaggat fartyg ger dock en indikation över hur den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upplevs ombord på dessa fartyg och presenteras därför separat i rapportens bilaga 3. I många avseenden är det liknande resultat som på svenskflaggade fartyg.

2 Anständiga arbets- och levnadsvillkor

I detta kapitel presenteras en sammanställning av brister relaterade till sjöarbetskonventionen som har framkommit vid hamnstatskontroller under perioden 2016–2018 dels på svenska fartyg i utländska hamnar, dels på utländska fartyg i svenska hamnar. En brist är en avvikelse från regelverket som noterats av inspektören under hamnstatskontrollen. Ett fartyg kan ha flera brister vid en och samma kontroll.

Det finns vissa problem med att dra långtgående slutsatser utifrån det material som kommer från hamnstatskontroller. De resultat som presenteras nedan gäller därmed enbart för *de fartyg som har kontrollerats* och för *de brister som har noterats*. I rapportens kapitel 4 utvecklas resonemanget kring hur resultaten från hamnstatskontrollerna kan tolkas.

Under perioden 2016–2018 har Sverige, genom Transportstyrelsen, genomfört nära 1 500 hamnstatskontroller ombord på 1 232 utländska fartyg i svenska hamnar. På 145 av dessa fartyg upptäckte inspektören brister utifrån konventionens bestämmelser. Detta motsvarar knappt 12 procent av de fartyg som kontrollerats (diagram 1). Dessa fartyg hade sammanlagt 246 brister. 10 av fartygen har haft brister under flera av åren. Antalet fartyg med brister utifrån konventionens bestämmelser i förhållande till antalet inspekterade fartyg har ökat något under dessa tre år.

Under perioden 2016–2018 har 299 hamnstatskontroller genomförts på 118 svenskflaggade fartyg i hamnar utanför Sveriges gränser (Paris MoU, 2019). 28 av de fartyg som kontrollerades uppvisade brister utifrån bestämmelserna i sjöarbetskonventionen, vilket motsvarar knappt 24 procent (diagram 1). Dessa fartyg hade sammanlagt 59 brister.

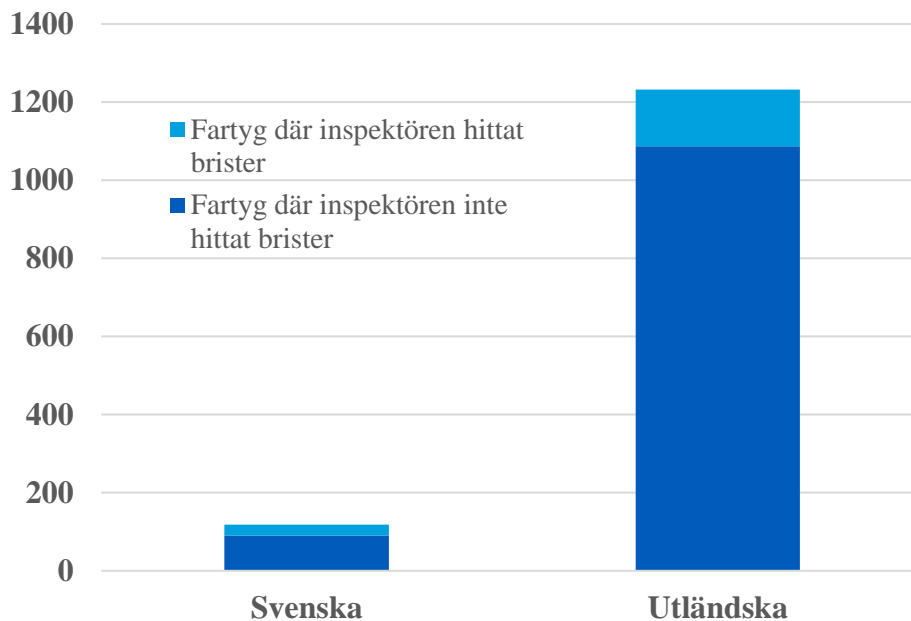


Diagram 1. Brister utifrån sjöarbetskonventionen vid hamnstatskontroller av svenska fartyg i utländska hamnar och av utländska fartyg i svenska hamnar

Källa: European Maritime Safety Agency (EMSA)

Not: Diagrammet visar endast antalet fartyg på vilka inspektörerna har noterat brister. Det är ingen garanti för att de fartyg som inte har fått noteringar om brister är fria från brister. Diagrammet visar endast brister i förhållande till sjöarbetskonventionen och fartygen kan således ha haft brister relaterat till andra regelverk.

2.1 Fartygens brister

I detta avsnitt presenteras de brister som har noterats utifrån konventionens fem kapitel vid hamnstatskontroller av utländska fartyg i svenska hamnar respektive svenska fartyg i utländska hamnar. Samtliga resultat avser perioden 2016–2018 om inget annat anges.

2.1.1 Minimikrav för att få arbeta till sjöss

Sjöarbetskonventionens första kapitel omfattar minimikrav för att få arbeta till sjöss. Kapitlet innehåller bland annat bestämmelser kring minimiålder för att få arbeta till sjöss, läkarintyg, utbildning och behörigheter samt rekrytering och förmedlingsbolag.

På åtta av de utländska fartygen hittade inspektörerna under perioden brister utifrån bestämmelserna om minimikrav (diagram 2). Det handlade i majoriteten av fallen om brister i eller avsaknad av läkarintyg.

Inga svenskflaggade fartyg har fått noteringar om brister utifrån bestämmelserna i konventionens första kapitel under perioden.

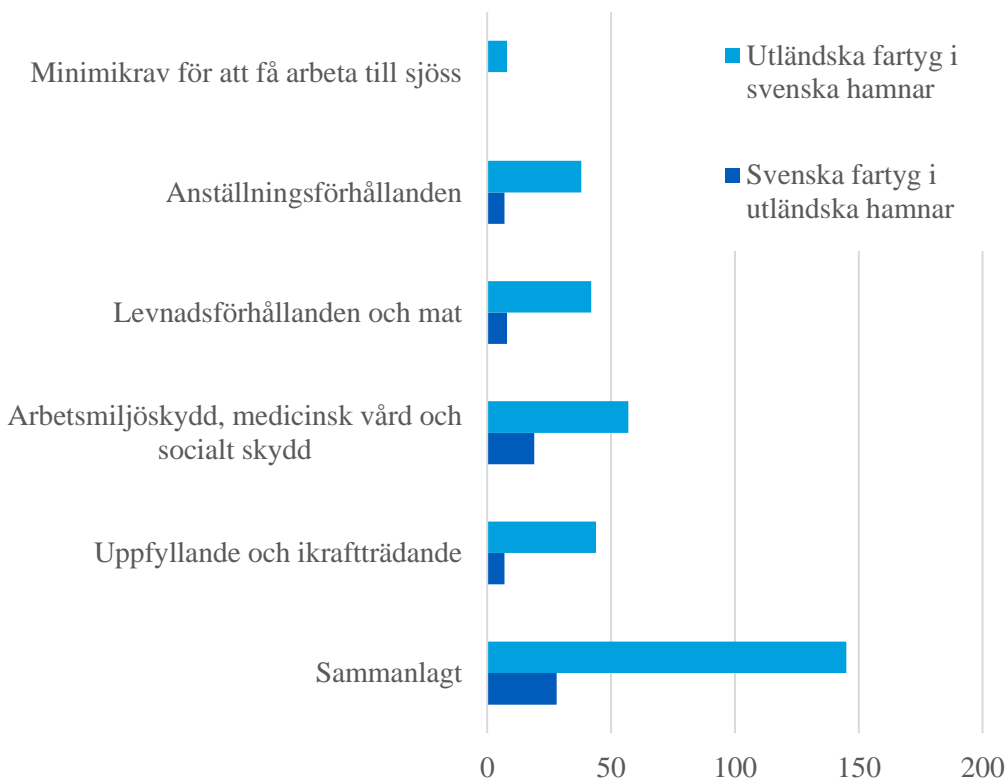


Diagram 2. Antal fartyg som fått noteringar om brister relaterat till respektive del av sjöarbetskonventionen 2016–2018, vid hamnstatskontroller av utländska fartyg i svenska hamnar respektive svenska fartyg i utländska hamnar

Källa: European Maritime Safety Agency (EMSA)

Not: Antalet fartyg inom respektive grupp summerar inte till det totala antalet fartyg med brister eftersom ett fartyg kan ha flera brister relaterat till olika delar av konventionen, och därmed kan finnas med i flera grupper.

2.1.2 Anställningsförhållanden

Konventionens andra kapitel reglerar sjömännens anställningsförhållanden. Kapitlet omfattar bland annat bestämmelser kring sjömännens löner samt arbets- och vilotider.

På 37 av de utländska fartygen i svenska hamnar upptäcktes brister relaterat till anställningsförhållanden (diagram 2). Bristerna har ofta att göra med att det inte finns något anställningsavtal, bristfällig ifyllnad av arbets- och vilotidsjournaler samt brister relaterat till lönenivåer och i några fall löner som inte har betalats ut.

På sju av de svenska fartygen upptäcktes brister relaterat till detta kapitel i konventionen. I hälften av fallen hade det att göra med avsaknad av eller brister i anställningsavtal, och i hälften av fallen med brister relaterat till arbets- och vilotider.

2.1.3 Levnadsförhållanden och mat

Sjöarbetskonventionens tredje kapitel innehåller bestämmelser om sjömännens levnadsförhållanden och mat, vilket omfattar bland annat krav vad gäller bostäder, fritidsutrymmen, mat och vatten.

På 42 av de utländska fartygen upptäcktes brister relaterat till konventionens tredje kapitel (diagram 2). Bristerna i denna grupp hade ofta att göra med bristfällig städning och hygien, samt mat som hade blivit för gammal. I några enstaka fall handlade det om brister i form av otillräcklig mängd mat ombord.

Motsvarande siffra för de svenska fartygen som kontrollerats i utländska hamnar var 8 stycken. I ungefär hälften av fallen handlade det om hygien och städning och den andra hälften handlade om mat som blivit gammal och dålig.

2.1.4 Arbetsmiljöskydd, medicinsk vård, välfärd och social trygghet

Konventionens fjärde kapitel omfattar arbetsmiljöskydd, medicinsk vård, välfärd och socialt skydd. Kapitlet innehåller bland annat krav på skyddsåtgärder för att förhindra olyckor, sjömännens rätt till sjukvård ombord och i land samt redarens ansvar för sjömännen i händelse av sjukdom.

På 57 av de utländska fartygen upptäcktes brister utifrån dessa bestämmelser. Nära 90 procent av bristerna hade att göra med avsaknad av skyddsåtgärder för att förhindra olyckor. Bristerna handlade bland annat om avsaknad av skyddsnät vid landgång, trasiga förtöjningsvagnar, lösa och trasiga golvplattor, dåligt installerad eller skadad elektronik och skydd för fläktar. I några fall var det medicin som hade passerat sitt utgångsdatum.

19 av de svenskflaggade fartygen som kontrollerats i utländska hamnar har fått noteringar om brister utifrån dessa bestämmelser. Bristerna på svenskflaggade fartyg handlade främst brister i säkerhet och skydd mot olyckor. Det gällde bland annat skadad elektronik, läckande rör, brister i maskinrummet, asbest och i några fall bristande rutiner och förebyggande arbetsmiljöarbete.

2.1.5 Uppfyllelse och tillämpning

Konventionens femte kapitel ställer krav på den behöriga myndigheten, vilken i Sverige är Transportstyrelsen. Kapitlet innehåller krav på att besiktning och inspektion ska utföras regelbundet för att säkerställa att fartygen uppfyller sjöarbetskonventionens krav.

Fartyg som vid en besiktning uppfyller kraven erhåller ett sjöarbetscertifikat. Till ett sjöarbetscertifikat ska en försäkran om

överensstämmelse bifogas. Denna består av två delar. Den första delen utfärdas av Transportstyrelsen och anger de nationella bestämmelser som genomför konventionens krav samt de eventuella särkrav eller undantag från konventionen som finns i den nationella författningen (DMLC 1). Den andra delen (DMLC del 2) redovisar redaren hur kraven som anges i del 1 uppfylls.

På 44 av de utländska fartygen hittade inspektörerna brister utifrån denna del av konventionen (diagram 2). I majoriteten av dessa fall handlade bristerna om att sjöarbetscertifikatets giltighetstid hade gått ut eller att certifikatet var ogiltigt på grund av avsaknad av eller bristfällig försäkrans om överensstämmelse.

På 7 av de svenskflaggade fartygen som kontrollerats i utländska hamnar upptäcktes brister utifrån denna del av konventionen. Bristerna handlade främst om avsaknad av klagomålshantering ombord och bristande eller avsaknad av giltigt sjöarbetscertifikat.

2.2 Skillnader mellan utländska fartyg i svenska hamnar

De tio vanligaste flaggorna på utländska fartyg som anlöper svenska hamnar är Antigua och Barbuda, Bahamas, Cypern, Liberia, Malta, Marshallöarna, Nederländerna, Norge, Panama och Singapore. Två tredjedelar av de fartyg som har anlöpt svenska hamnar under perioden 2016–2018 var registrerade i något av dessa tio länder. I detta avsnitt presenteras de brister som har upptäckts vid hamnstatskontroller i svenska hamnar på fartyg från dessa länder.

Fartyg från Nederländerna, som är den vanligast förekommande flaggan på fartyg som anlöper svenska hamnar, är underrepresenterade bland fartygen med brister, sett till hur stor andel de utgör av de fartyg som har varit föremål för hamnstatskontroller (diagram 3). På de nederländska fartygen handlade bristerna främst om otillräckliga skyddsanordningar och utrustning. På några av fartygen handlade det om brister i sjöarbetscertifikatet, otillräcklig vilotid och i ett fall avsaknad av anställningsavtal för en nyanställd besättningsman. På två av fartygen handlade bristerna om smutsiga levnadsutrymmen.

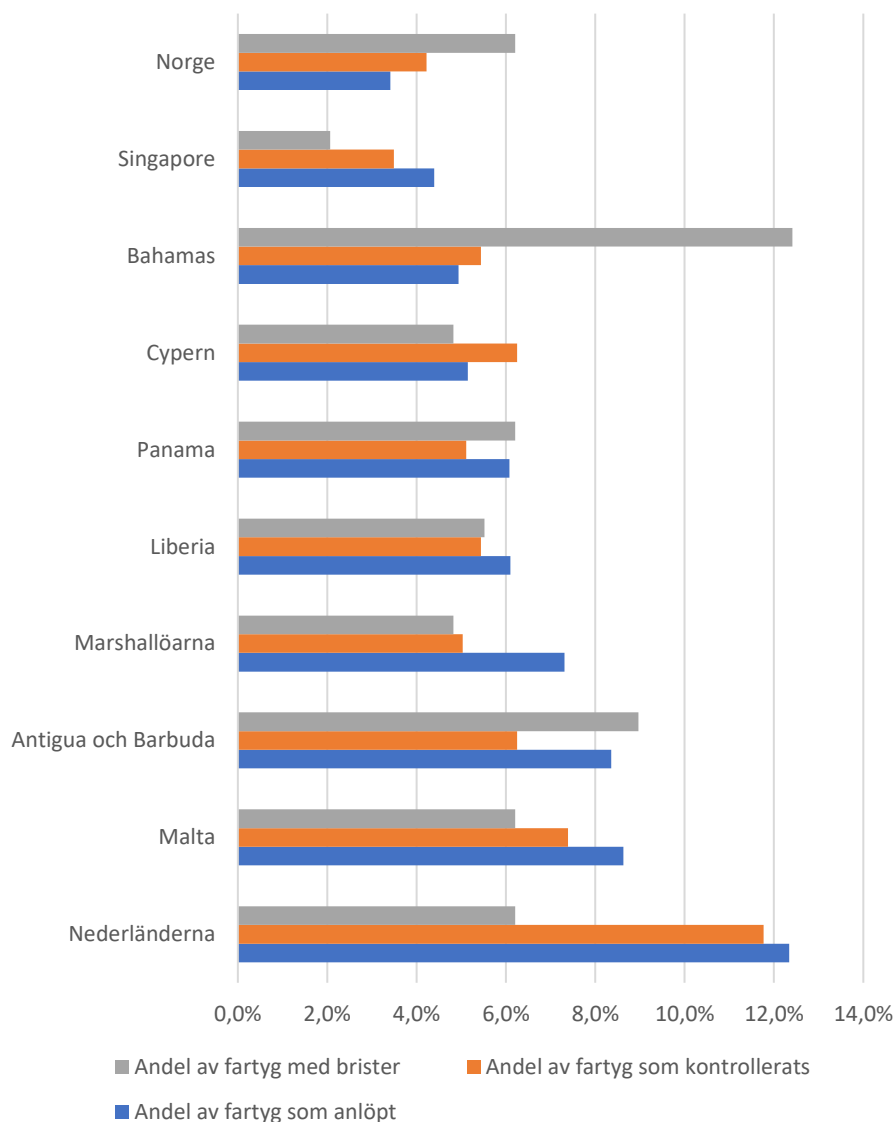


Diagram 3. Fördelning av antalet fartyg som under 2016–2018 har anläppt svenska hamnar, har varit föremål för hamnstatskontroller i Sverige och har fått noteringar om brister relaterat till sjöarbetskonventionen

Källa: Transportstyrelsen och European Maritime Safety Agency (EMSA)

Även fartyg från Cypern, Malta och Singapore är underrepresenterade – om än marginellt – bland fartygen med brister, sett till hur stor andel de utgör av de fartyg som har varit föremål för hamnstatskontroller (diagram 3). De cypriotiska fartygen hade i första hand brister relaterat till skyddsanordningar, medan fartygen från Malta och Singapore oftare hade brister relaterat till sjömännens grundläggande rättigheter, så som uteblivna

löneutbetalningar. För två fartyg från Malta och ett fartyg från Singapore låg bristerna till grund för nyttjandeförbud.

Fartyg från Marshallöarna och Liberia utgjorde en lika stor andel av fartygen med brister som av fartygen som kontrollerats (diagram 3). På några av fartygen handlade bristerna om trasiga eller avsaknad av skyddsanordningar och ogiltiga certifikat. På runt hälften av fartygen från dessa två länder handlade bristerna om uteblivna löneutbetalningar, otillräckligt med mat ombord eller smutsiga utrymmen.

Fartyg från Antigua och Barbuda, Bahamas, Panama och Norge är överrepresenterade bland fartygen med brister jämfört med hur stor andel de utgör av antalet fartyg som varit föremål för hamnstatskontroll (diagram 3).

På majoriteten av de norska fartygen hade bristerna att göra med bristande skyddsanordningar. Några av fartygen hade brister i certifikaten, ett av dem hade bristfälligt ifyllda vilotidsjournaler och på ett av fartygen saknade besättningen kollektivavtal.

Ungefär en tredjedel av fartygen från Antigua och Barbuda, Bahamas och Panama hade brister relaterat till skyddsåtgärder för att förhindra olyckor. En lika stor andel hade brister relaterat till certifikaten, och lika många fartyg hade brister relaterat till anställningsförhållanden samt levnadsförhållanden och mat. I sin helhet var bristerna ombord på fartygen från Mellanamerika i högre grad än de norska relaterade till smutsiga utrymmen, dålig mat, löner som inte betalats ut samt brister relaterat till arbets- och vilotider.

2.3 Dolda brister

Majoriteten av de iakttagelser som har gjorts av inspektörer utifrån konventionen på både utländska och svenska fartyg har att göra med brister som är lätta att upptäcka med blotta ögat. Det gäller exempelvis säkerhetsanordningar, mat, dryck, mediciner med mera. Det finns indikationer på att det även förekommer andra problem som är svårare att upptäcka. Det har bland annat framkommit i Transportstyrelsens samverkan med representanter från Internationella Transportarbetarfederationen (ITF). ITF är en internationell federation¹¹ som arbetar för att förbättra villkoren för arbetstagare inom transportsektorn och som gör egna inspektioner ombord på utländska fartyg i svenska hamnar för att kontrollera sjömännens villkor.

ITF menar bland annat att det förekommer efterhandsjustering av vilotidsjournaler, vilket gör att det ser ut som att sjömännen får tillräckligt med vila, medan de i själva verket inte får det. Visserligen finns det

¹¹ Federationen består av en sammanslutning av fackförbund från 147 länder.

noteringar från hamnstatskontrollerna som genomförts på utländska fartyg i svenska hamnar om att arbets- och vilotidsjournaler är bristfälligt ifyllda, men det finns endast ett par noteringar under treårsperioden om att det finns en risk för att journalerna skulle ha manipulerats. Det finns studier som pekar mot att det åtminstone tidigare har förekommit efterhandsjustering av vilotidsjournaler för att leva upp till regelverket, även på svenskflaggade fartyg (se exempelvis Hjort, 2008 och Allen et al., 2006).

Enligt ITF handlar de dolda bristerna också om dubbla anställningsavtal. Det falska avtalet, med rimlig lön och rimliga villkor, är det som visas upp vid exempelvis hamnstatskontroller. Det verkliga avtalet förvaras ofta inte ens på fartyget och innehåller betydligt sämre villkor. Detta kan vara mycket svårt att upptäcka för inspektören som går ombord, eftersom allt verkar vara i sin ordning.

I Transportstyrelsens material från hamnstatskontrollerna finns noteringar om brister i avtalen relaterat till lön, och om löner som inte har betalats ut. Dessa noteringar har dock blivit färre med åren och det finns inget noterat i materialet från hamnstatskontrollerna om att det skulle föreligga en risk för dubbla anställningsavtal.

ITF menar dock att de vid sina inspektioner på utländska fartyg i svenska hamnar vid många tillfällen, efter långa samtal med besättningen, har upptäckt att den lön som sjömännen får utbetalad bara utgör en del av den lön som anges i sjömännens avtal. Dessutom ser ITF en utveckling mot att detta skulle bli vanligare.

2.4 Nyttjandeförbud

För att komma tillrätta med de brister som fartygen uppvisar vid en inspektion kan Transportstyrelsen och motsvarande myndigheter i andra länder lägga ett så kallat nyttjandeförbud¹². Det innebär att fartyget förbjuds att lämna hamnen till dess att bristerna är åtgärdade. För att nyttjandeförbudet ska hävas krävs en ny inspektion av fartyget.

Under perioden 2016–2018 har Transportstyrelsen lagt nyttjandeförbud på 32 utländska fartyg. I knappt hälften av dessa fall (14 stycken) var det bestämmelser i sjöarbetskonventionen som låg till grund för nyttjandeförbudet. På fyra av fartygen handlade det om avsaknad av eller brister i besättningens anställningsavtal. På fyra av fartygen handlade det om lönerelaterade brister, till exempel att besättningen inte hade fått sin lön utbetalad. På två fartyg handlade det om att det inte fanns tillräckligt med

¹² Nyttjandeförbud får läggas exempelvis om fartyget inte är sjövärdigt för resa, att det i något väsentligt avseende har brister i fråga om skyddet mot ohälsa eller olycksfall, att det inte är barlastat på ett betryggande sätt, att det medför passagerare utöver det högsta tillåtna antalet, att det inte är bemannat på ett betryggande sätt för den avsedda resan eller att rederiet eller fartyget inte uppfyller kraven på säkerhetsorganisation.

mat ombord och att dricksvatten innehållit legionellabakterier. På de resterande fyra fartygen handlade det om brister i den fysiska arbetsmiljön eller brister i sjöarbetscertifikatet.

Inget svenskt fartyg har under perioden fått nyttjandeförbud av myndigheter i utländska hamnar med konventionen som grund.

3 Organisatorisk och social arbetsmiljö

I detta kapitel presenteras resultatet från Transportstyrelsens enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö som genomfördes 2019. Resultaten diskuteras i kapitel 4.

3.1 Respondenterna

Enkäten skickades ut till de sjömän som fanns i Transportstyrelsens register, som vid tillfället räknades som aktiva¹³ och som hade en giltig mejladress. Enkäten skickades till 16 545 sjömän. 6 148 av dessa besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på drygt 37 procent. Nedan ges en beskrivning av de sjömän som besvarade enkäten. I bilaga 1 görs en bortfallsanalys.

I enkätens inledning fick sjömännen uppge om de vid sin senaste mönstring hade mönstrat på ett fartyg som var registrerat i Sverige eller utomlands. Av skäl som nämns i kapitel 1 har Transportstyrelsen valt att avgränsa presentationen och analysen av enkätsvaren i detta och nästkommande kapitel till de sjömän som senast mönstrade på ett svenskt fartyg (81 procent av de som besvarat enkäten). En redogörelse för svaren bland de respondenter som senast mönstrade på ett utländskt fartyg finns i bilaga 3.

Bland de sjömän som senast mönstrade på ett svenskflaggat fartyg är drygt 73 procent män och 27 procent kvinnor. Hälften av de som besvarade enkäten är över 40 år (diagram 4).

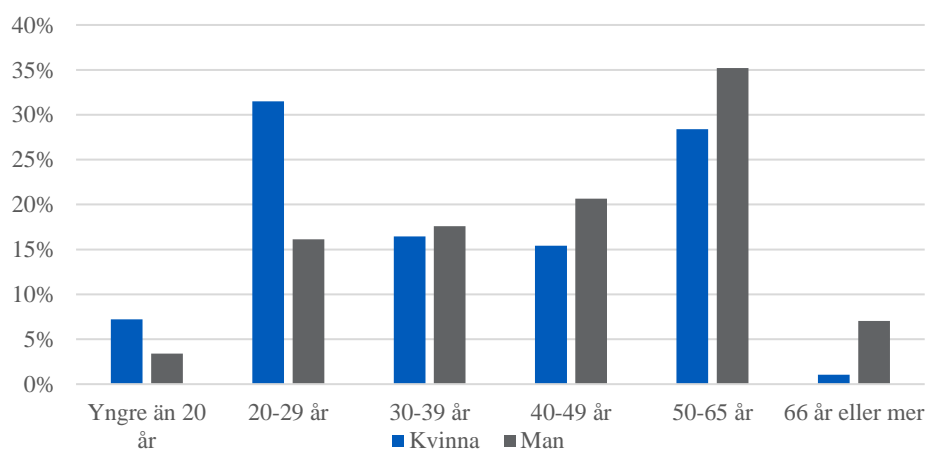


Diagram 4. Fördelning över åldersgrupper uppdelat på män och kvinnor

Källa: Transportstyrelsen

¹³ Enligt Transportstyrelsens definition är en *aktiv sjöman* någon som har fått en behörighet under de senaste tre åren och/eller har mönstringstid under de senaste 1,5 åren.

Diagram 5 visar fördelningen av sjömännen inom respektive yrkesgrupp och diagram 6 visar hur stor andel inom varje yrkesgrupp som utgörs av män respektive kvinnor. Männerna utgör en majoritet inom alla yrkesgrupper utom intendenturen. Inom intendenturen är fördelningen mellan män och kvinnor relativt jämn.

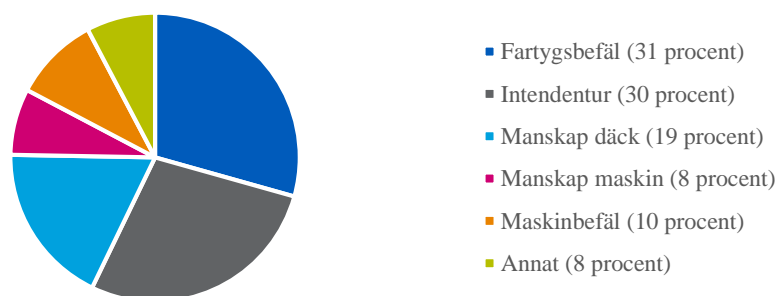


Diagram 5. Andel sjömän inom respektive yrkesgrupp
Källa: Transportstyrelsen

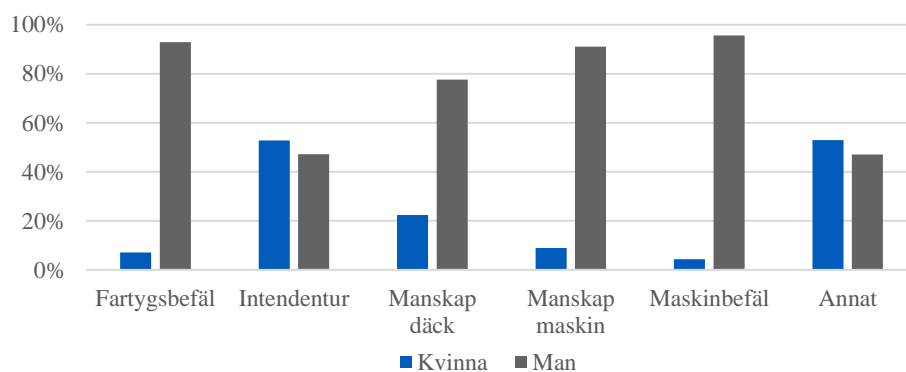


Diagram 6. Andel kvinnor och män inom respektive yrkesgrupp
Källa: Transportstyrelsen

Nästan 63 procent av respondenterna har en tillsvidareanställning och drygt 28 procent har en tidsbegränsad anställning eller en timanställning. Kvinnor har i högre utsträckning än män timanställning eller tidsbegränsad anställning (41 procent jämfört med 28 procent).

Nästan en tredjedel av respondenterna uppgav att de har arbetat till sjöss i 5 år eller mindre. En lika stor andel har arbetat till sjöss i mellan 6 och 15 år. Lite mer än en tredjedel har arbetat till sjöss i över 20 år.

3.2 Enkätundersökningens resultat

Diagram 7 visar hur sjömännen upplever den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord. De mörkblå staplarna visar andelen sjömän som svarat att påståendena stämmer ganska eller mycket bra överens med verkligheten. De ljusblå staplarna visar andelen sjömän som upplever att påståenden stämmer varken bra eller dåligt och de orangea staplarna visar andelen som svarat att påståendet stämmer ganska eller mycket dåligt.

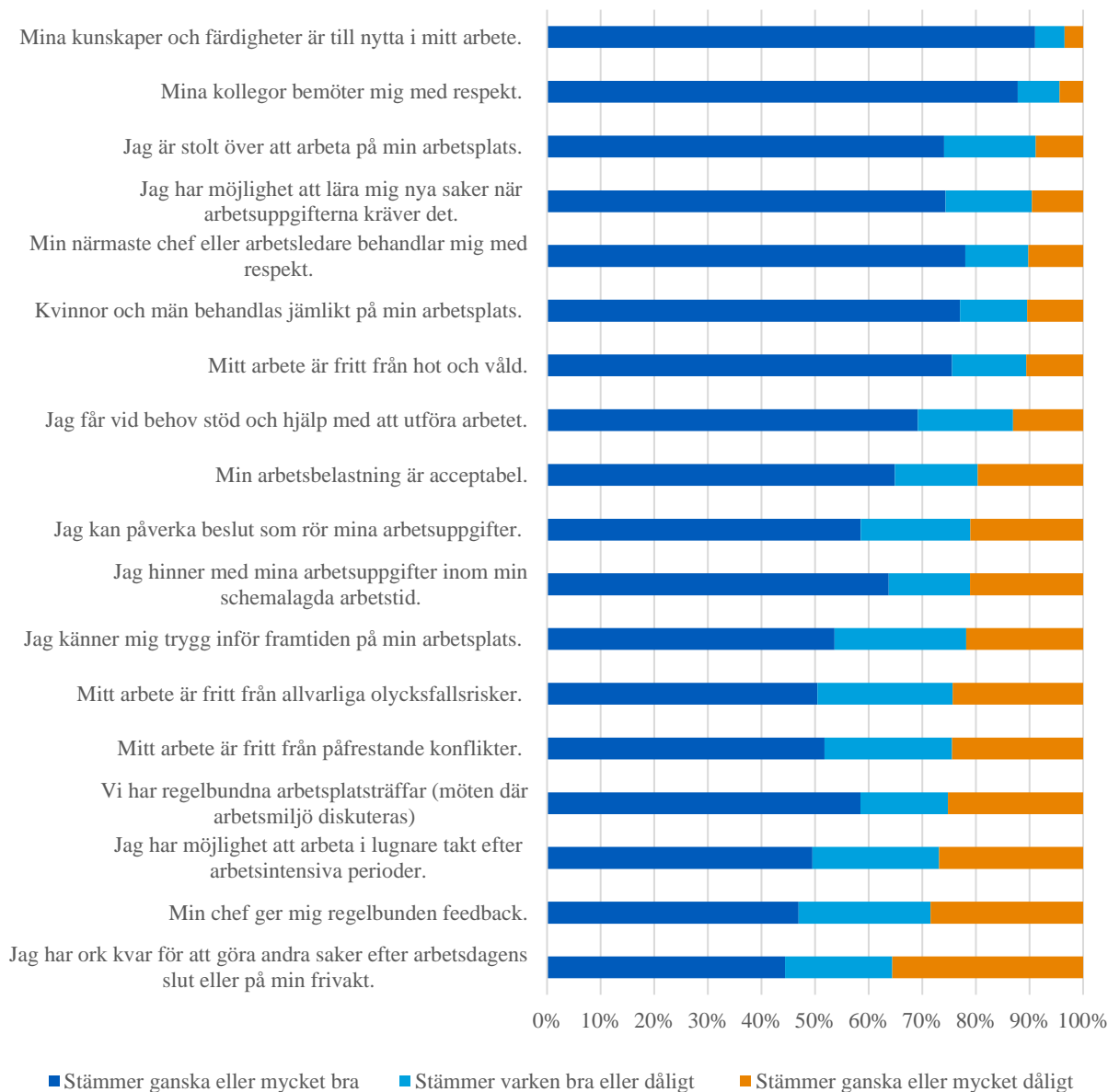


Diagram 7. Sjömännens svar på hur väl påståendena stämmer överens med verkligheten

Källa: Transportstyrelsen

Utifrån sjömännens svar går det att utläsa några positiva dimensioner av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Undersökningen visar att majoriteten av sjömännen upplever att deras kunskaper är till nytta i deras arbete samtidigt som de också anser sig ha möjlighet att lära sig nya saker när arbetet kräver det. Många känner stolthet över sitt arbete och upplever sig bli behandlade med respekt av kollegor och sin närmaste chef eller arbetsledare. Flertalet sjömän upplever att arbetet är fritt från hot och våld. Undersökningen visar också att majoriteten av sjömän upplever att kvinnor och män behandlas jämlikt på arbetet. Denna andel skiljer sig dock mellan män och kvinnor – männen upplever att påståendet stämmer bättre överens med verkligheten än vad kvinnor gör.

Analysen av enkätsvaren visade inga större skillnader utifrån vilken fartygstyp sjömännen senast mönstrade på, vilken trafik fartyget gick i och när sjömännen senaste mönstrade på. Av den anledningen görs ingen uppdelning utifrån dessa dimensioner i rapporten.

Nedan behandlas några av de problemområden inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord som Transportstyrelsen har identifierat utifrån sjömännens svar. Resten av detta kapitel riktar in sig på de delar av enkäten där mer än en femtedel av sjömännen har svarat att påståendena *stämmer ganska eller mycket dåligt överens med verkligheten*, om inget annat anges. Mycket av det som framkommit i enkätundersökningen bekräftar vad tidigare forskning har visat.

3.2.1 Högt arbetsbelastning, bristande ork och risken för olyckor

Enkätundersökningen visar att mer än en tredjedel av sjömännen upplever att de inte har ork att göra andra saker efter arbetsdagens slut eller på sin frivakt och 27 procent upplever att de inte har möjlighet att arbeta i lugnare tempo efter arbetsintensiva perioder (diagram 7).

Vidare visar enkäten att drygt en femtedel av respondenterna inte anser sig hinna med sina arbetsuppgifter inom schemalagd arbetstid och en lika stor andel anser sig inte ha en acceptabel arbetsbelastning. Det är liknande resultat som en tidigare studie visat, där 22 procent av respondenterna upplevde en pressad arbetssituation (Forsell et al., 2015).

De sjömän som arbetar med framdriften av fartyget har i något lägre grad än intendenturpersonalen svarat att dessa påståenden stämmer ganska eller mycket dåligt överens med verkligheten (diagram 9).

Arbetsmiljöverket genomför regelbundet undersökningar om arbetsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden som helhet

(Arbetsmiljöverket, 2018). Undersökningen som genomfördes 2017¹⁴ visar att 21 procent av de svarande upplever att de i hög grad har en stor arbetsbelastning. Samtidigt upplever 34 procent sig vara tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem varje vecka (SCB, 2018). Frågorna är dock inte identiska med Transportstyrelsens och därför inte helt jämförbara.

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att nästan en fjärdedel av sjömännen upplever att deras arbete inte är fritt från allvarliga olycksrisker¹⁵. Det är framförallt de sjömän som arbetar med framdriften av fartyget som upplever detta.

3.2.2 Påfrestande konflikter och bristande återkoppling

En fjärdedel av sjömännen upplever att arbetet inte är fritt från påfrestande konflikter. Det var vanligare bland sjömännen utan befälsbefattning att uppleva detta (28 procent), än bland de med befälsbefattning (21 procent). Denna siffra är högre bland intendenturpersonalen (40 procent) än bland sjömän som arbetar i andra yrkesgrupper (17 procent). Mer än en tredjedel av de kvinnliga sjömännen upplever inte att deras arbete är fritt från påfrestande konflikter, vilket är jämförbart med en femtedel av männen.

I Arbetsmiljöverkets undersökning svarade 26 procent att de varit i konflikt eller bråk med chef, arbetskamrat eller annan någon gång senaste 3 månaderna (SCB, 2018). 52 procent svarade att de varit det någon gång under de senaste tolv månaderna. Det var nära nog ingen skillnad mellan kvinnor och män i deras undersökning. Eftersom frågorna inte är identiska med påståendet i Transportstyrelsens enkätundersökning är siffrorna inte helt jämförbara.

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att en fjärdedel av sjömännen upplever att de inte får regelbunden feedback från sin chef. En fjärdedel av sjömännen upplever att de inte har regelbundna arbetsplatsträffar där arbetsmiljö diskuteras.

Enkäten visar också att mer än en femtedel upplever att de inte kan vara med och påverka beslut som rör arbetsuppgifterna. Arbetsmiljöverkets undersökning visar att 27 procent upplever att de för det mesta inte eller aldrig är med och beslutar om upplägget av det egna arbetet (SCB, 2018).

¹⁴Undersökningen omfattar bland annat frågor om den fysiska arbetsmiljön, stress, krav och inflytande och fysiska eller psykiska besvär som arbetet kan ha orsakat samt arbetsmiljöarbete.

¹⁵ En fjärdedel av sjömännen har svarat att påståendet "Mitt arbete är fritt från allvarliga olycksrisker" stämmer ganska eller mycket dåligt, eller varken bra eller dåligt.

3.2.3 Kränkningar och trakasserier relativt vanliga

Som en del i enkäten fick respondenterna uppge om de någon gång under de senaste tolv månaderna varit utsatta för kränkande handlingar eller trakasserier. Drygt 22 procent av sjömännen uppgav att de hade det. I en studie från 2015, med samma frågeställning, uppgick siffran till något högre, 24 procent (se Forsell et al., 2015).

I Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning från 2017 uppgav 9 procent att de utsatts för personlig förföljelse (elaka ord och handlingar) från chefer eller arbetskamrater under de senaste tolv månaderna. I samma undersökning uppgav 12 procent att de under de senaste tolv månaderna blivit utsatta för diskriminering (SCB, 2018). Eftersom frågorna inte är identiska med frågan i Transportstyrelsens undersökning är siffrorna inte helt jämförbara.

Utifrån de sju diskrimineringsgrunderna¹⁶ uppgav sjömännen i Transportstyrelsens undersökning att kön är den vanligaste grunden för kränkande handlingar eller trakasserier, tätt följt av ålder (diagram 8). Könsbaserade kränkningar och trakasserier var den vanligaste diskrimineringsgrunden bland kvinnorna medan ålder var den vanligaste bland männen.

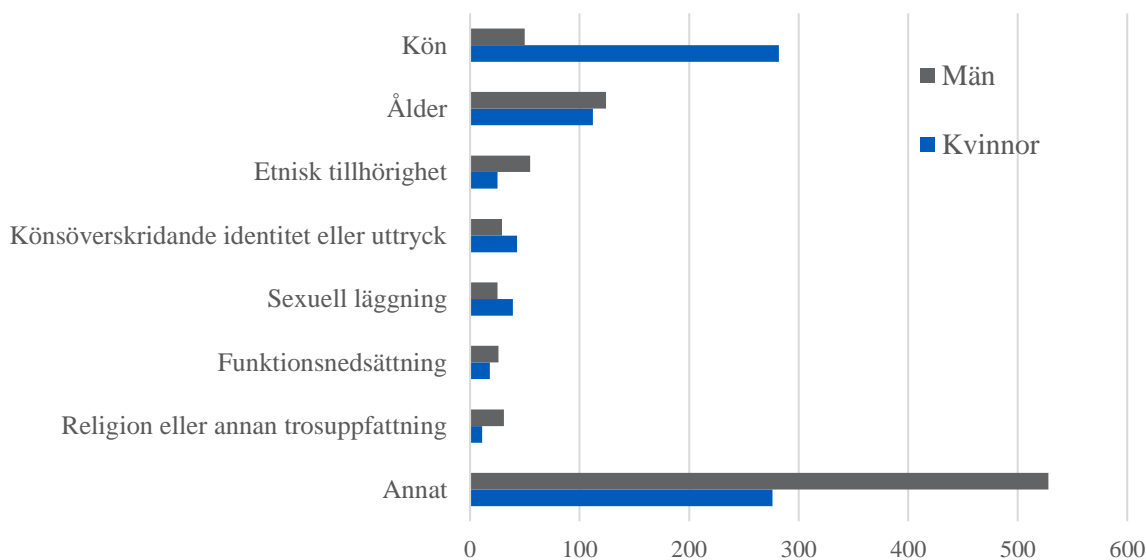


Diagram 8. Grund för kränkande handling eller trakasserier (antalet sjömän)

Not: Sjömännen hade möjlighet att lämna fler än ett svar på denna fråga

Källa: Transportstyrelsen

¹⁶ De sju diskrimineringsgrunderna som omfattas av diskrimineringslagen (2008:567).

En stor del av sjömännen svarade att något annat än de sju diskrimineringsgrunderna låg till grund för den kränkande handlingen eller trakasserierna. Nästan dubbelt så många män valde detta alternativ sett till hur många män som valde någon av de sju diskrimineringsgrunderna. En lika stor andel av kvinnorna valde detta alternativ som någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Respondenterna hade möjlighet att lämna fritextsvar i samband med denna fråga, vilket knappt hälften gjorde. Där framgår att andra orsaker till att man upplever sig utsatt för kränkande handlingar eller trakasserier kan vara maktförhållanden och hierarki, utseende och personlighet, eller inställning och åsikter. Detta är ingen uttömmande lista av vad som framgår av fritextsvaren, men fångar tre stora områden som förekommer i svaren.

Enligt enkätundersökningen är det vanligast att kränkningar kommer från en chef eller arbetsledare, följt av kollegor. Minst vanligt är det att kränkningar kommer från passagerare. Det stämmer också överens med vad Forsell et al. (2015) visar.

Enkäten visar att det är vanligare att bli utsatt för kränkningar och trakasserier ju yngre man är. Detta ligger i linje med vad Forsell et al. (2015) kommer fram till gällande sjömän, men skiljer sig från Arbetsmiljöverkets undersökning av arbetsmarknaden som helhet. Arbetsmiljöverket visar att personer mellan 16 och 29 år på arbetsmarknaden i sin helhet i lägre utsträckning än andra åldersgrupper rapporterar att de utsatts för personlig förföljelse från chefer eller arbetskamrater under de senaste tolv månaderna (SCB, 2018).

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att det är vanligare att individer med färre år till sjöss har blivit utsatta för kränkande handlingar och trakasserier. Enkäten visar också att det är vanligare att individer utan befälsbefattning har blivit utsatta för kränkande handlingar och trakasserier, jämfört med de med befälsbefattning, 27 procent jämfört med 13 procent. Resultatet i Transportstyrelsens enkät bekräftar vad Forsell et al. (2015) kommer fram till.

3.2.4 Intendenturpersonalen upplever en sämre situation

Intendenturpersonalen omfattar de anställda ombord som arbetar med annat än framdriften av fartyget. Det kan handla om service ombord på fartyget (försäljning, städning eller servering) eller underhåll av delar på fartyget som inte är kopplat till dess framdrift (t.ex. trasiga element).

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att intendenturpersonalen i högre grad än andra yrkesgrupper ombord upplever en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö (diagram 9). Diagram 9 visar hur stor andel av intendenturpersonalen respektive sjömän i andra yrkesgrupper ombord som

har svarat att påståendena stämmer ganska eller mycket dåligt överens med verkligheten.



Diagram 9. Andel av intendenturpersonal respektive övriga yrkesgrupper som har svarat att påståendena "stämmer ganska dåligt" eller "stämmer mycket dåligt".

Källa: Transportstyrelsen

Ett område där intendenturpersonalen sticker ut särskilt i undersökningen handlar om ork och arbetsbelastning. Hälften av de som arbetar inom intendenturen upplever sig inte ha ork att göra saker efter sitt arbetspass eller på sin frivakt, jämfört med 30 procent av de som ingår i andra yrkesgrupper ombord.

Nästan 40 procent av intendenturpersonalen upplever att de inte har möjlighet att arbeta i ett lugnare tempo efter intensiva arbetsperioder och mer än en tredjedel anser sig inte ha en acceptabel arbetsbelastning. Detta kan jämföras med 22 respektive 14 procent av de som arbetar i andra yrkesgrupper ombord.

Också när det gäller kränkande handlingar och trakasserier sticker intendenturpersonalen ut jämfört med andra yrkesgrupper ombord. Nästan en tredjedel av intendenturpersonalen uppgav att de utsatts för kränkande handlingar eller trakasserier under de senaste tolv månaderna, jämfört med knappt 18 procent av de som arbetar inom andra yrkesgrupper.

3.2.5 Sämre upplevelser av arbetsmiljö bland kvinnliga sjömän

Transportstyrelsens enkätundersökning visar att kvinnor generellt upplever en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö än män. I detta avsnitt presenteras några av de områden där kvinnliga sjömän upplever sig vara mer utsatta än vad män gör.

Totalt sett upplever sjömännen att kvinnor och män behandlas lika på arbetsplatsen, men vid en uppdelning mellan män och kvinnor visar undersökningen att 20 procent av kvinnorna anser att påståendet stämmer ganska eller mycket dåligt överens med hur verkligheten ser ut, jämfört med 7 procent av männen.

Transportstyrelsens enkät visar också att 38 procent av kvinnorna upplevt kränkande handlingar eller trakasserier under det senaste året, vilket kan jämföras med 16 procent av männen. Kvinnor är överrepresenterade bland de som upplevt kränkande handlingar eller trakasserier inom samtliga yrkesgrupper. Att kvinnor är överrepresenterade bland de som upplever kränkningar och trakasserier har också visats i tidigare studier (se bland annat Forsell et al., 2015).

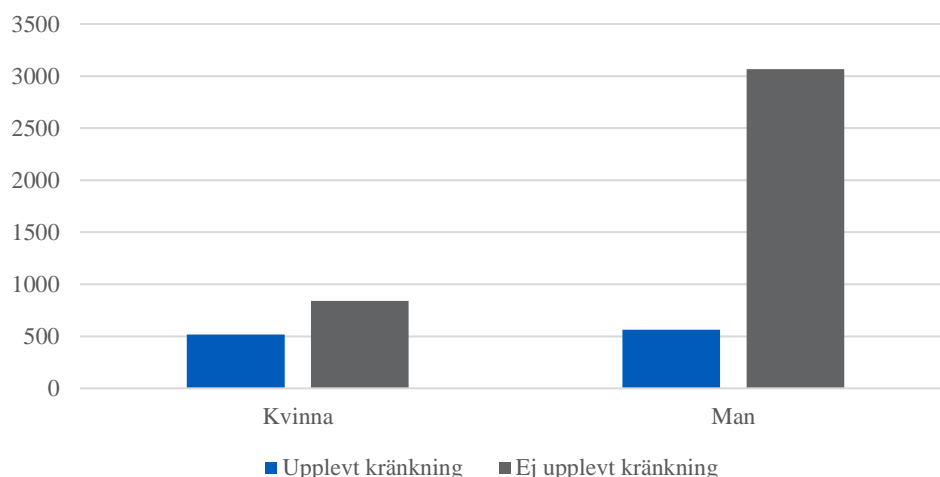


Diagram 10. Antal sjömän som upplevt kränkningar eller trakasserier uppdelat efter kön
Källa: Transportstyrelsen

I Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning är kvinnor också överrepresenterade när det gäller kränkningar och trakasserier, även om siffrorna är lägre än i Transportstyrelsens undersökning. I Arbetsmiljöverkets undersökning uppgav 10 procent av kvinnorna att de utsatts för personlig förföljelse från chefer eller arbetskamrater under de senaste tolv månaderna, jämfört med 8 procent av männen (SCB, 2018). I samma undersökning uppgav 14 procent av kvinnorna att de utsatts för

sexuella trakasserier från chefer, arbetskamrater eller andra under de senaste tolv månaderna, jämfört med 2 procent av männen.

Transportstyrelsens undersökning visar också att kvinnor upplever en sämre situation än män i de frågor som går att koppla till ork och känslan av utmattning (diagram 11). 49 procent av kvinnorna upplever inte att de har ork att göra andra saker efter arbetsdagens slut eller på sin frivakt, jämfört med 31 procent av männen. 35 procent av kvinnorna upplever sig inte kunna arbeta lugnare efter intensiva perioder, vilket kan jämföras med 24 procent av männen. Mer än en fjärdedel av kvinnorna anser sig inte hinna med sina arbetsuppgifter inom schemalagd tid, jämfört med mindre än en femtedel av männen. 28 procent av kvinnorna upplever sig inte ha en acceptabel arbetsbelastning, jämfört med 17 procent av männen.

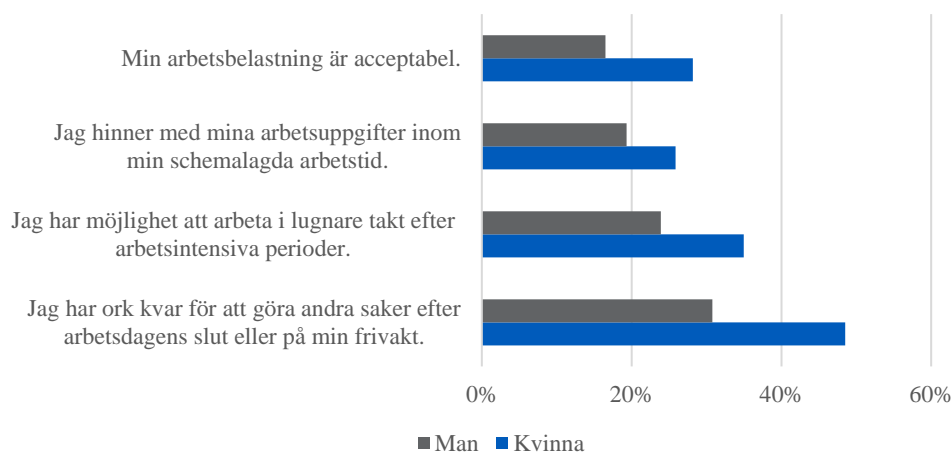


Diagram 11. Andel av manliga och kvinnliga sjömän som har svarat att påståendena "stämmer ganska dåligt" eller "stämmer mycket dåligt"

Källa: Transportstyrelsen

Arbetsmiljöverkets undersökning visar liknande resultat. 23 procent av kvinnorna upplever att de i hög grad har stor arbetsbelastning, jämfört med 19 procent av männen. Samma undersökning visar att både kvinnor och män upplever att de har alldeles för mycket att göra men kvinnor i högre utsträckning, 55 respektive 50 procent (SCB, 2018). Frågorna är inte identiska och är därför inte helt jämförbara.

En dubbelt så stor andel av kvinnorna (16 procent) som av männen (8 procent) svarar att det stämmer ganska eller mycket dåligt att deras närmaste chef eller arbetsledare behandlar dem med respekt. Samma förhållande gäller för påståendet att arbetet är fritt från hot och våld, där 16 procent av kvinnorna och 8 procent av männen svarar att detta stämmer ganska eller mycket dåligt överens med verkligheten. En större andel av kvinnorna (28

procent) känner sig otrygga inför framtiden på sin arbetsplats, jämfört med männen (20 procent).

4 Sammanfattande kommentarer

I detta kapitel sammanfattas och diskuteras resultaten som har presenterats i rapportens kapitel 2 och 3.

4.1 Fartygens efterlevnad av sjöarbetskonventionen

Genomgången av de brister utifrån sjöarbetskonventionen som har upptäckts under hamnstatskontroller visar att knappt vart åttonde utländskt fartyg som kontrolleras i en svensk hamn har fått en brist utifrån sjöarbetskonventionen. Motsvarande siffra för svenska fartyg som kontrolleras i utländska hamnar är knappt vart fjärde.

Dessa siffror lockar till slutsatsen att det skulle vara vanligare med brister relaterat till sjöarbetskonventionen på svenska fartyg än på utländska. Det är dock vanskligt att dra den slutsatsen, särskilt eftersom det finns en inneboende problematik i att använda material från hamnstatskontroller för att få en bild av hur det ser ut ombord på fartygen generellt, särskilt i de fall inspektörerna arbetar riskbaserat¹⁷. Det som undersöks vid hamnstatskontroller beror delvis på vilka fel och brister som har upptäckts på fartyget vid tidigare kontroller. De brister som inspektören noterar avgörs av vad hen tittar efter.

Det finns visserligen riktlinjer för hur en hamnstatskontroll ska gå till oavsett var den genomförs, men forskning har visat att tillsynsresultaten kan skilja sig åt beroende på vilken hamnstat som utför hamnstatskontrollen. Bland annat har det påvisats skillnader i hur inspektörer från olika hamnstat bedömer fartygen och vilka brister som de hittar (Cariou et al., 2017; Graziano, 2018). Forskare har också pekat på att inspektörernas bakgrund spelar roll för hur många och vilka brister som upptäcks (Cariou et al., 2017; Ravira et al., 2016). Enligt Cariou et al. (2017) är det mer sannolikt för inspektörer med en maskinbakgrund att upptäcka brister relaterat till framdriften av fartyget. Enligt studien ökar också sannolikheten att upptäcka brister när antalet inspektörer ombord är fler än en. Det innebär att ett fartyg kan ha brister även om det inte har fått någon bristnotering, helt enkelt för att inspektören inte har upptäckt bristen.

Inspektörens begränsade möjligheter att upptäcka brister gör det ännu svårare att dessutom upptäcka dolda brister, så som dubbla anställningsavtal. Sådan problematik kräver att någon i besättningen väljer att berätta om missförhållanden. Att träda fram med sådan information kan dock vara svårt om det finns en rädsla bland sjömännen för att bli bestraffad. Om någon väljer att berätta något för inspektören i förtroende är

¹⁷ Riskbaserad tillsyn innebär att resurserna riktas in på de områden och de aktörer där riskerna är höga och konsekvenserna kan bli stora om något går fel. Det innebär inte att övriga områden inte inspekteras, men det kan till exempel ske med längre mellanrum.

det svårt att ingripa eftersom det behövs bevis. Utan ytterligare undersökningar är det dock svårt att säga hur utbredda dessa problem är.

Vid en närmare granskning av bristerna visar det sig att utländska fartyg i högre grad än svenska fartyg har brister i förhållande till vad som kan anses utgöra sjömännens grundläggande rättigheter. Det handlar bland annat om tillgång till tillräckligt med mat, rent vatten och att få betalt för sitt arbete.

Ett exempel på skillnaden mellan svenska och utländska fartyg är brister relaterat till konventionens bestämmelser om levnadsförhållanden och mat ombord. På de svenska fartygen handlade bristerna som värst om att mat hade passerat sitt utgångsdatum, medan det på de utländska fartygen i flera fall handlade om att det inte fanns tillräckligt med mat.

Att bristerna relaterat till sjömännens arbets- och levnadsvillkor ombord på utländska fartyg i högre grad än på svenska kan ses som mer allvarliga bekräftas av faktumet att 14 utländska fartyg har belagts med nyttjandeförbud med sjöarbetskonventionens som grund i svenska hamnar under perioden 2016–2018 medan inget svenskt fartyg har belagts med nyttjandeförbud utifrån konventionen under perioden.

Typen av brister skiljer sig även mellan de utländska fartygen. Bland de tio vanligast förekommande flaggorna i svenska hamnar – Antigua och Barbuda, Bahamas, Cypern, Liberia, Malta, Marshallöarna, Nederländerna, Norge, Panama och Singapore – har fartygen från länder utanför Europa i högre grad än de europeiska fartygen att göra med brister som kan relateras till sjömännens grundläggande rättigheter. Det handlade bland annat om otillräckligt med mat, smutsiga utrymmen och uteblivna löner. Bristerna ombord på europeiska fartyg hade i högre grad att göra med bristande skyddsanordningar.

4.2 Sjömännens upplevelse av organisatorisk och social arbetsmiljö

Ett av de största problemen som sjömännen upplever går att relatera till hög arbetsbelastning i relation till bristande återhämtning. En jämförelse av sjömännens upplevelse av arbetsbelastning i undersökningen med liknande undersökningar av arbetsmarknaden som helhet indikerar att det är en större andel på arbetsmarknaden generellt som upplever en tuff arbetsbelastning än inom sjöfarten. Eftersom fartyg en miljö där trötthet kan bli farligt och det finns en tydlig koppling mellan utmattning och risken för olyckor är detta dock ett problem att ta på allvar.

Tidigare studier visar att stress och utmattning ofta är orsaken till olyckor ombord på fartyg och International Maritime Organization (IMO) har uppskattat att 80 procent av alla fartygsolyckor inträffar på grund av den

mänskliga faktorn (Iversen, 2012). Skiftarbete, oförutsägbara arbetsförhållanden och stress i arbetet kan leda till både fysisk och psykisk utmattning, och alla dessa arbetsvillkor är vanligt förekommande för sjömän (Carotenuto 2012; Oldenburg 2010; Hult 2016).

Risken för olyckor går aldrig helt att utplåna, men olyckor till följd av utmattning hos besättningsmännen skulle kunna minimeras, exempelvis genom en realistisk arbetsbelastning som kan uppnås genom systematiskt arbetsmiljöarbete och regelbunden kontakt mellan chef och medarbetare. Såväl regelbundna arbetsplatsträffar som enskilda samtal med en chef eller arbetsledare möjliggör för sjömännen att diskutera förbättringspotential och underlättar för chefer och arbetsledare att fånga upp missnöje bland personalen.

Transportstyrelsens undersökning visar dock att en relativt stor andel av sjömännen inte har regelbundna arbetsplatsträffar och inte heller får regelbunden feedback från sin närmsta chef. Dessutom är det inte alltid enkelt att lyfta missnöjen vid arbetsplatsträffar eller till sin chef, även om möjligheten finns. Av denna anledning har skyddsombuden en viktig roll.

Analysen indikerar att det är vanligare med kränkande handlingar och trakasserier till sjöss, bland både kvinnor och män, jämfört med arbetsmarknaden i sin helhet. Detta kan bero på att sjömän arbetar i en miljö som skiljer sig från många andra branscher. Det gäller bland annat sjömännens relativa isolering ombord, långa perioder av bortavaro från hem och familj, socialt samspel ombord samt makt och hierarki (Mårtensson, 2006).

Utöver kön och ålder tar sjömännen i Transportstyrelsens enkätundersökning upp maktförhållanden och hierarki som anledningar till att de utsatts för kränkande handlingar och trakasserier. Bilden av att maktförhållanden är en orsak till att kränkningar är vanligare bland sjömän stärks av att majoriteten av de som utsatts för kränkande handlingar och trakasserier uppger att det i första hand är en chef eller arbetsledare som har utfört handlingen. Dessutom har sjömännen med en befälsbefattning i lägre utsträckning än de utan en sådan befattning uppgivit att de känt sig utsatta för kränkande handlingar och trakasserier.

Ytterligare belegg för att maktförhållanden spelar roll är att både Transportstyrelsens undersökning och tidigare forskning (Forsell et al., 2015) visar att det är vanligare att yngre sjömän upplever sig utsatta för kränkande handlingar och trakasserier. Arbetsmiljöverkets undersökning av arbetsmarknaden som helhet visar inte detta samband.

Intendenturpersonalen, som enligt Hult et al. (2017) inte har samma status som personalen på däck eller i maskin, upplever också kränkningar i högre

utsträckning än andra yrkesgrupper. Den stora andelen inom intendenturen som i Transportstyrelsens undersökning uppger att de upplevt kränkande handlingar eller trakasserier kan inte förklaras av att fler kvinnor arbetar inom denna yrkesgrupp, eftersom det inom intendenturen är en relativt jämn fördelning av män och kvinnor.

Intendenturpersonalen upplever i högre utsträckning en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö än sjömän i andra yrkesgrupper. Det gäller både män och kvinnor. Resultatet stämmer överens med forskning som visar att intendenturpersonalen på passagerarfartyg är klart överrepresenterade i sjukskrivningsstatistik och att denna yrkesgrupp i högre utsträckning upplever utmattning jämfört med annan sjöpersonal (Hult et al., 2017).

Undersökningar av arbetsmarknaden som helhet visar att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön generellt är sämre inom serviceyrken. Ett tecken på detta är bland annat att antalet sjukskrivningar inom serviceyrken är överrepresenterade för både kvinnor och män, jämfört med andra yrkesgrupper (Arbetsmiljöverket, 2018).

Kvinnliga sjömän upplever i högre grad än manliga en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö, inom samtliga yrkesgrupper ombord. Mårtensson (2006) pekar på att den hierarki som finns ombord inte bara behöver ha att göra med rang och yrkesspecialitet, utan också om faktorer som kön. Detta kombinerat med att sjöfarten traditionellt har varit en mansdominerad sektor kan vara en förklaring till kvinnornas upplevelse.

4.3 Vägen framåt

Arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord på fartyg är ett gemensamt arbete där alla parter måste ta sitt ansvar. Redare har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön ombord och Transportstyrelsen ansvarar för tillsyn av arbetsmiljön. Utifrån de två dimensioner av sjömännens arbets- och levnadsvillkor som denna rapport belyser ser Transportstyrelsen följande utvecklingsområden:

- Transportstyrelsen behöver se över sina arbetssätt inom ramen för sitt ansvar för arbetsmiljö för fartygsarbete, bland annat genom att öka fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i sin tillsyn av svenskflaggade fartyg.
- Transportstyrelsen behöver också se över sina arbetssätt och samarbeten för att öka möjligheterna att upptäcka dolda brister under hamnstatskontroller av utländska fartyg.
- Transportstyrelsen bör prioritera tillsynen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord på passagerarfartyg, på vilka en stor andel av intendenturpersonalen arbetar.

Referenser

Allen, P., Smith, A. och Wadsworth, E. (2006). *Seafarers Fatigue*. Tillgänglig: http://orca.cf.ac.uk/48167/1/research_report_464.pdf (2019-08-29)

Arbetsmiljöverket (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*. Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf> (2019-08-29)

Arbetsmiljöverket (2018). *Arbetsmiljön 2017*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2. Tillgänglig: <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2017/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2017-rapport-2018-2.pdf> (2019-09-03)

Cariou, P., Graziano, A., Mejia, M., Schröder- Hinrichs, J. och Wolff, F. (2017). *Port state control inspections in the European Union: Do inspector's number and background matter?* Tillgänglig: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01649418/document> (2019-08-29)

Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. och Amenta, F. (2012). *Psychological stress in seafarers: a review*. Tillgänglig: https://journals.viamedica.pl/international_maritime_health/article/view/26129 (2019-08-29)

Forsell, K., Eriksson, H., Järvholm, B., Andersson, E., Lundh, M. och Nilsson, R. (2015). *Arbetsmiljö och säkerhet på svenska fartyg. Rapport från Arbets- och miljömedicin nr 151*. Tillgänglig: https://maritimehealth.gu.se/digitalAssets/1547/1547238_rapport-nr.-151.pdf (2019-08-29)

Graziano, A. (2018). *Flag state performance and the implementation of port state control in the European Union - A mixed methods approach*. Tillgänglig: https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=phd_dissertations (2019-08-29)

Hjorth, F. (2008). *Arbetstider och arbetsvillkor ombord på tvånavigatörsfartyg: en studie av fartyg i Östersjöfart med enbart befälhavare och endestyman som nautisk kompetens ombord*. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1015/FULLTEXT01.pdf> (2019-08-29)

- Hult, C. och Österman, C. (2017). *Intendenturpersonalens arbetsmiljö. Arbetsmiljö, arbetsupplevelser, motivation och sjukskrivningar på passagerarfartyg*. Tillgänglig: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1149053/FULLTEXT01.pdf> (2019-08-29)
- Hult, C. och Österman, C. (2016) *Administrative burdens and over-exertion in Swedish short sea shipping*. Tillgänglig: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03088839.2016.1154994> (2019-08-29)
- ITF (2019). *FOC Countries*. Tillgänglig: <https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers/flags-of-convenience> (2019-09-02)
- Iversen, R. (2012). *The Mental Health of Seafarers*. International maritime health, 2012;63,2:78-79
- Mårtensson, M. (2006). *Sjöfarten som ett socialt system – om handelsjöfart, risk och säkerhet*. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:991085/FULLTEXT01.pdf>
- Negret, C. (2016). *Pretending to be Liberian and Panamanian; Flags of Convenience and the Weakening of the Nation State on the High Seas*. Tillgänglig: <https://static1.squarespace.com/static/571fd3dad210b8908392f439/t/57277cf862cd94a6ca10aae3/1462205689062/Negret.pdf> (2019-09-02)
- Oldenburg, M., Baur, X. och Schlaich, C. (2010). *Occupational Risks and Challenges of Seafaring*. Tillgänglig: https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/advpub/0/advpub_K10004/_pdf (2019-08-29)
- Paris MoU (2019). *Annual report 2018*. Tillgänglig: <https://www.parismou.org/2018-paris-mou-annual-report-consistent-compliance> (2019-08-29)
- Ravira, F.J., Piniella, F. (2016). *Evaluating the impact of PSC inspectors' professional profile: a case study of the Spanish Maritime Administration*, WMU Journal of Maritime Affairs. Tillgänglig: <https://link.springer.com/article/10.1007/s13437-015-0096-y> (2019-08-29)
- SCB (2018). *Arbetsmiljöundersökningen. Andel av de sysselsatta enl. arbetsmiljöundersökningen för vald arbetsmiljöfråga efter kön och ålder. År 2015 – 2017*. Tillgänglig: <http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START> (2019-08-12)

Bilaga 1. Enkätundersökningen

Bortfallsanalys

I denna bilaga presenteras slutsatserna av den bortfallsanalys som Transportstyrelsen gjort i samband med enkätundersökningen. Bortfallsanalysen innehåller jämförelser mellan de som enkäten skickades till och de som besvarat enkäten utifrån kön, ålder och befattning.

Bland respondenterna är drygt 27 procent kvinnor och 73 procent män, vilket ligger i linje med fördelningen bland de som enkäten skickades ut till (25 procent kvinnor och 75 procent män).

Drygt hälften av respondenterna är mellan 40 och 65 år. En femtedel vardera är mellan 20 och 29 år eller 30 och 39 år och tio procent är yngre än 20 år eller äldre än 65 år. Sett till de sjömän som fick enkäten skickad till sig är åldersfördelningen i stora drag densamma.

Nästan en tredjedel av respondenterna tillhör yrkesgruppen fartygsbefäl. Bland samtliga sjömän som fick enkäten skickad till sig är det bara 16 procent som tillhör samma yrkesgrupp. Liknande skillnad visade sig bland maskinbefäl, vilket 10 procent i enkätundersökningen och 7 procent av de sjömän som enkäten skickades till tillhör. Nästan 40 procent av de sjömän som enkäten skickades till arbetar inom intendenturen, jämfört med 30 procent av respondenterna. Däckmanskap är också underrepresenterade i enkätundersökningen sett till den totala andelen inom yrkesgruppen, 19 procent jämfört med 28 procent. Detsamma gäller för maskinmanskap där 8 procent av respondenterna tillhör yrkesgruppen och 10 procent av de sjömän som enkäten skickades till.

Övergripande är svarsfrekvensen högre bland sjömän med en befälsbefattning än bland sjömän inom intendentur samt däck- och maskinmanskap. Snedvridningen i svarsfrekvens kan bero på flera saker, till exempel språkbarriärer, eftersom enkäten var på svenska. Det är en högre andel sjömän med utländskt medborgarskap som arbetar inom intendenturen samt inom däck- och maskinmanskap, jämfört med de som är fartygs- och maskinbefäl. Drygt hälften inom intendenturen och mer än en tredjedel inom däck- och maskinmanskap har utländskt medborgarskap, där finskt och filippinskt medborgarskap är vanligast. Bland fartygs- och maskinbefälen är motsvarande siffror 7 respektive 19 procent. Totalt har drygt 10 procent av alla aktiva sjömän utländskt medborgarskap.

Skillnaden i svarsfrekvens kan också bero på att intendenturpersonal generellt har mindre kontakt med Transportstyrelsen och därmed har lägre incitament att uppdatera den mejladress de har registrerade hos

myndigheten. Detta kan innebära att vissa adresser är inaktuella och sällan eller aldrig används.

Drygt 6 procent av respondenterna har markerat mer än en befattning i enkätundersökningen. Det kan förklaras av att sjömän kan inneha olika befattningar samtidigt på fartyget. Eftersom andelen är relativt låg gör Transportstyrelsen bedömningen att det inte påverkar slutsatserna utifrån yrkesgrupper.

Eftersom fördelningen av kön och ålder bland respondenter är representativ sett till det totala antalet aktiva sjömän, och att det finns tänkbara förklaringar till diskrepansen mellan yrkesgrupper bedömer Transportstyrelsen att enkätundersökningen ger en god inblick i hur sjömän upplever den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord på svenska fartyg.

Enkätfrågorna

I den här bilagan listas enkätfrågorna med tillhörande svarsalternativ.

Del 1: Bakgrundsfrågor

1. Är du kvinna eller man?

Man, Kvinna, Annat

2. Hur gammal är du?

Yngre än 20 år, 20-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-65 år och 66 år eller mer

3. Hur länge har du sammanlagt arbetat till sjöss?

0-2 år, 3-5 år, 6-10 år, 11-15 år, 16-20 år och över 20 år

4. När mönstrade du senast på ett fartyg?

Det senaste året, 1-5 år sedan eller mer än 5 år sedan

5. Vilken befattning hade du senaste gången du var mönstrad?

Flersvarsmöjlighet där alternativen var Fartygsbefäl (befälhavare), Fartygsbefäl (styrman), Maskinbefäl, Däcksbefäl, Intendenturbefäl, Manskap (maskin), Manskap (däck) Manskap (intendentur), Annat.

6. Vilken fartygstyp var den senaste som du mönstrade på?

Passagerar- eller kryssningsfartyg, Vägfärja, Torrlastfartyg, Bulkfartyg, Tankfartyg, RoRo-fartyg, RoPax-fartyg, Containerfartyg, Arbetsfartyg (t.ex. supply- och forskningsfartyg), Annat

7. I vilken typ av sjöfart gick fartyget som du mönstrade på senast?

Inre fart/skärgårdstrafik, Närfart (fart till och från orter vid Östersjön eller farvatten som har förbindelse med Östersjön), Europafart, Oceanfart, Annat

8. Vilken flagga hade det fartyget som du mönstrade på senast?

Svensk, Utländsk, Vet ej

9. I vilket land var/är fartyget flaggat som du senast mönstrade på?

Frisvar

10. Vilken typ av anställning hade du senaste gången du mönstrade på?

Tillsvidare, Tidsbegränsad anställning, Timanställning, Annat

Del 2: Påståenden om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Dessa påståenden behandlar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord fartyg, där respondenterna fick gradera påståendet om hur väl det stämmer överens med verkligheten. Svarsalternativen gick från stämmer mycket bra till stämmer mycket dåligt, med utrymme att svara stämmer ganska bra, stämmer ganska dåligt och stämmer varken bra eller dåligt.

11. Vi har regelbundna arbetsplatsträffar (möten där arbetsmiljö diskuteras).

12. Min arbetsbelastning är acceptabel.

13. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min schemalagda arbetstid.

14. Jag kan påverka beslut som rör mina arbetsuppgifter.

15. Min närmaste chef eller arbetsledare behandlar mig med respekt.

16. Jag får vid behov stöd och hjälp med att utföra arbetet.

17. Mina kollegor bemöter mig med respekt.

18. Mina kunskaper och färdigheter är till nytta i mitt arbete.

19. Jag har möjlighet att lära mig nya saker när arbetsuppgifterna kräver det.

20. Min chef ger mig regelbunden feedback.

- 21. Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder.**
- 22. Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut eller på min frivakt.**
- 23. Mitt arbete är fritt från allvarliga olycksfallsrisker.**
- 24. Mitt arbete är fritt från hot och våld.**
- 25. Mitt arbete är fritt från påfrestande konflikter.**
- 26. Jag är stolt över att arbeta på min arbetsplats.**
- 27. Kvinnor och män behandlas jämlikt på min arbetsplats.**
- 28. Jag känner mig trygg inför framtiden på min arbetsplats.**

Del 3: Kränkningar och trakasserier

- 29. Jag har vid minst ett tillfälle de senaste 12 månaderna känt mig utsatt för kränkande handling eller trakasserier.**

Här fanns möjligheten att svara Ja eller Nej.

- 30. Vem/vilka har utsatt dig för kränkande handlingar eller trakasserier?**

Flersvarsmöjlighet där alternativen var att kränkningen kom från *en chef eller arbetsledare, en kollega* eller *en passagerare*

- 31. På vilken eller vilka grunder har du känt dig kränkt eller trakasserad?**

Flersvarsmöjlighet där alternativen var de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Bilaga 2. Sjömän på utländska fartyg

Svaren från de sjömän som i undersökningen angivit att de senast mönstrade på ett utländska fartyg presenteras separat i denna bilaga.

Knappt en femtedel, 1 092 stycken, av respondenterna mönstrade senast på ett utländskt flaggat fartyg. Bland de utländska fartygen är norsk, dansk och bahamansk flagga vanligast.

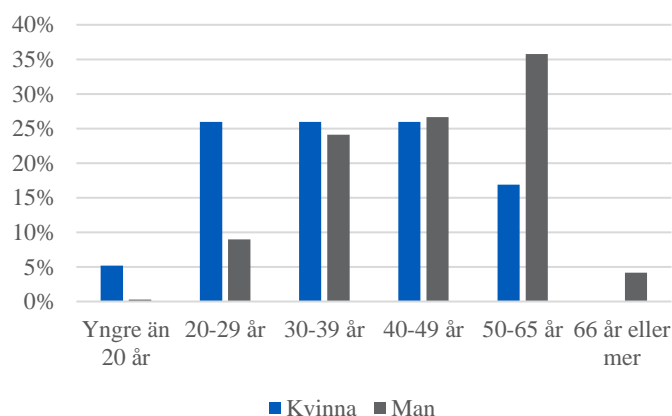


Diagram 12. Ålder uppdelat efter kön bland sjömän ombord på utländska fartyg
Källa: Transportstyrelsen

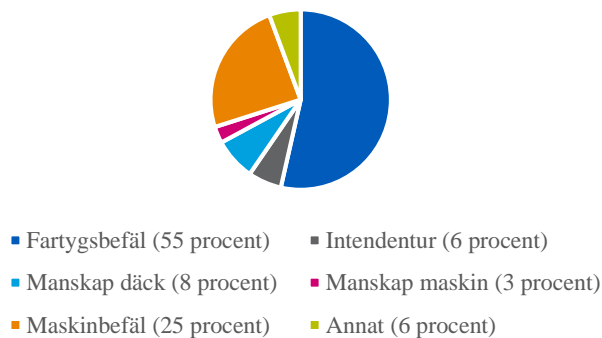


Diagram 13. Andel sjömän inom respektive yrkesgrupp ombord på utländska fartyg
Källa: Transportstyrelsen

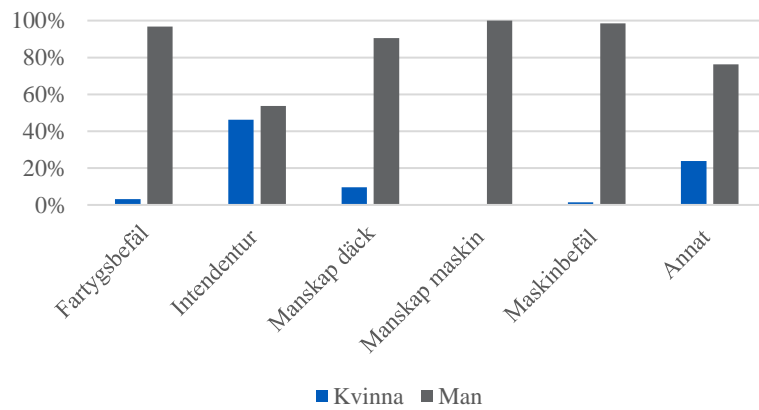


Diagram 14. Yrkesgrupper bland sjömän ombord på utländska fartyg uppdelat efter kön.
Källa: Transportstyrelsen

