



**Sjöbefälsförbundet**  
Merchant Marine Officers' Association

# **Lönepolitisk målsättning**

**Antagen vid kongressen 10–12 juni 2008.**

## Anställningsförmåner

Befälets anställningsförmåner är ett vitt begrepp, där den kontanta lönesättning är en, men mycket central, komponent. Övriga komponenter utgörs av exempelvis avtalade semesterrättigheter, avlösningssystem, ledighetsintjänande, socialförsäkringsförmåner, pensionsintjänande, övertids-, jour-, stopptörns- och traktamentsersättningar, reseförmåner m m.

Samtliga förmåner i anställningen är kommunicerande, den kontanta bruttolönesättningen kan således inte ses isolerad från övriga komponenter!

## Personalpolitik

Begreppet personalpolitik är mångfacetterat och innefattar allt från arbetsmiljöförbättrande åtgärder, trivselskapande aktiviteter, medbestämmande, utbildningsplanering och personalvård till lönepolitik.

Personalpolitikens övergripande mål brukar ofta formuleras i termer som utveckling, ökad lönsamhet, stärkt konkurrenskraft, trygga anställningar, god löneutveckling och utvecklingsmöjligheter i yrket etc.

## Lönepolitik

Det lönepolitiska instrumentet är, rätt utnyttjat, det viktigaste redskapet för att skapa en utveckling som bidrar till ökad lönsamhet och konkurrenskraft för företaget och därmed ger förutsättningarna för att uppnå även de personalpolitiska målen.

Den framgångsrike företagsledaren har god insikt om detta och låter det komma till uttryck genom att till kvalificerade medarbetare och företrädare utge en väl avvägd, konkurrenskraftig och marknadsanpassad lön. Till detta kopplas även generösa erbjudanden om kontinuerlig utbildning i såväl yrkes- som chefsrollen.

Med ett visst mått av oro kan konstateras att vissa av de svenska rederiföretagen f n visar ringa förmåga att tillgodogöra sig och rätt utnyttja det lönepolitiska instrumentets möjligheter till framgång för såväl företaget som för dess befäl.

## Grundläggande principer

Befälets lönesättning skall anpassas med hänsyn till bla:

- Formella utbildnings-, kompetens- och behörighetskrav
- Ansvar för drift och underhåll
- Ansvar för personal
- Ansvar för ekonomi och budget
- Ansvar för upphandlingar, beställningar och lagerhållning
- Ansvar för säkerhet, arbets- och yttre miljö
- Fartygets storlek i dwt och/eller kW
- Antal passagerare
- Fartygets trafikmönster
- Fartygets ålder
- Handhavande och underhåll av komplex utrustning
- Bemanningssituationen
- Arbetsmiljön

- Svårighetsgraden i respektive befattning
- Krav på lednings- och samarbetsförmåga

Vid lönesättning skall även beaktas den ökande arbetsbelastning och stress som följer av den ofta till numerären låga bemanningen samt den, såväl fysiskt som psykosocialt, ofta besvärliga arbetsmiljön.

Befälsbefattningarna skall, inom respektive nivå, behandlas lika i lönehänseende, oavsett vilken kategori (intendentur, nautisk eller teknisk) den enskilda befattningen är hänförlig till.

Intendenturbefälets ställning i ombordorganisationen är mer komplex än för övriga befälskategorier varför denna fråga ägnats särskild uppmärksamhet i bilaga 2.

#### **Utbildning och ansvarstagande skall löna sig!**

- Andre styrmän, andre fartygsingenjörer och intendenturbefäl på motsvarande nivå skall uppvärderas lönemässigt, genom att en tillfredsställande lönemarginal till underställd personal tillskapas och upprätthålls.
- Vid befordran till högre befattning skall tillfredsställande lönekomensation utges och en tillfredsställande lönemarginal till den tidigare lägre befattningen upprätthållas.
- Befälhavare, teknisk chef och intendent skall vara löneledande.

#### **Löneeftersläpningen skall återhämtas!**

- Löneeftersläpningen relativt övriga arbetsmarknadssektorers kvalificerade tjänstemanna- och akademikergrupper skall återhämtas och upprätthållas genom garanti för löneglidningskompensation.

#### **Rederianpassad lön skall kunna fastställas!**

- De lokala parterna skall, genom att fastställa en rederispecifik tariffön som överstiger den gällande centrala tariffönen, ges möjlighet att överenskomma om en lön som bättre korresponderar med rederiets krav på kompetens, ansvar, befogenheter och/eller särskilda befattningskrav.

Andra kriterier för fastställande av en rederispecifik tariffön är bl a:

- Behov av en generell uppvärdering av befäslönerna för att möta marknadskrav
- Förekomsten av särskilt kompetenskrävande fartyg
- Utvecklat ombordmanagement
- Klassningsverksamhet i egen regi
- Lotsbehörighet i aktuellt trafikområde
- Kampanjansvar riktat mot passagerare, restaurang-/hotell-/bargäster och butikskunder

#### **Ledaravtal**

- För de av förbundets medlemmar som tjänstgör i kvalificerad befattning i ett rederis landorganisation, och fn inte är täckta av något av förbundets kollektivavtal, skall tillskapas ett branschanpassat s k ledaravtal.

## **Avtalsmodeller**

- Förbundet skall vara ledande i arbetet med att finna framtidsinriktade och hållbara avtalsmodeller och lönebildningssystem för befäl.  
I bilaga 1 finns ett exempel på sådan lönebildningsmodell kopplat till årsarbetstidsavtal för passagerarfartyg, vilken med fördel enkelt kan anpassas även till övriga fartygstyper.

## **Utgångspunkter**

Tekniskt och ekonomiskt optimal, effektiv och säker fartygsdrift med hög servicenivå är en grundförutsättning för ökad konkurrenskraft och tillväxt i det enskilda rederiföretaget. Därigenom skapas även bättre förutsättningar för en sund löneutveckling och trygghet i anställningen.

Befälet intar genom sitt anställningsförhållande en särskild, och i förhållande till arbetsgivaren ömsesidig, förtroendeställning.

Befälhavare, teknisk chef och intendent är arbetsgivarens/rederiets företrädare och ombordrepresentanter.

**Befälets kompetens, befattningsansvar, lednings- och samarbetsegenskaper, omdöme, initiativ, idérikedom och innovationskraft är av avgörande betydelse för det enskilda rederiets positiva utveckling.**

**Detta skall avspeglas i lönesättning och löneutveckling!**

Befälet värderas inte efter förtjänst. Detta har bl a inneburit att många befäl, med en för näringsliv och offentlig förvaltning efterfrågad kompetens, valt att lämna sjöfarten till förmån för motsvarande kvalificerade, men bättre lönesatta, arbetsuppgifter i en ofta betydligt sundare arbetsmiljö. Bakgrunden till befälets lägre löneläge relativt näringslivets och den offentliga förvaltningens kvalificerade tjänstemanna- och akademikergrupper, står bl a att finna i den olyckliga lönerelationskopplingen mellan olika befattningskategorier i ombordorganisationen. Detta har varit och är hämmande för hela befälskårens löneutveckling.

Marknadskrafternas positiva påverkan på löneutvecklingen för landanställda tjänstemanna- och akademikergrupper har p g a denna koppling inte kommit sjöbefälskåren till del!

**Befälets lönesättning och löneutveckling måste tillåtas att fullt ut avspegla värdet av den kompetens, det ansvar och den arbetsinsats befälet tillför företaget!**

Befälskårens kompetensutveckling är betydelsefull för rederiföretagens utveckling och utgör ett led i utvecklingen av medarbetare och ledningsformer. Befäl på alla nivåer skall därför kontinuerligt erhålla stöd, utbildning och utveckling i sin yrkes-, befattnings- och chefsroll.

**Förbundets kompetensutvecklingsavtal, som var det första i sitt slag på svensk arbetsmarknad, skall bringas till aktiv tillämpning i alla rederiföretag!**

**Bilaga 1:1****Årsarbetstidsavtal**

Vid genomförandet av årsarbetstidsavtal synes följande, såväl positiva som negativa, effekter kunna bli tänkbara för respektive part i ett sådant avtal:

**Pluseffekter för befälet:**

1. Familje- och socialt liv garanteras genom en planering som är enkel och i stort sett håller under hela arbetsåret
2. Bättre förutsättningar för kompetensutveckling
3. Större personlig påverkan på den enskilda löneutvecklingen
4. Kontinuitet och kvalitet då antalet vikarier blir minimalt
5. Årlig utbetalning av överintjänande (behöver ej låna ut pengar till sin arbetsgivare)
6. Modernare, rättvisare och mer flexibelt lönesystem
7. Sjukskrivningar minskar (längre sammanhängande ledighet har positiva hälsoeffekter)
8. Privatekonomisk säkerhet/trygghet (man vet vad man får ut varje månad)

**Minuseffekter för befälet:**

1. Förutsättningarna för tillfälliga uppmönstringar minskar
2. Den upplevda tryggheten av ett större vederlagstillgodohavande för oförutsedda händelser går förlorad

**Pluseffekter för arbetsgivaren:**

1. Lägre sjukfrånvaro
2. Minskade kostnader för sjukfrånvaro ”1/3- principen”
3. Lägre ”anskaffningskostnader” för vikarier
4. Lägre inskolningskostnader för vikarier
5. Kraftigt minskade vik kostnader vid uttag av långledighet
6. Högre kvalitet och säkerhet garanteras med kompetent ordinariepersonal
7. Säkerhet i budgetplanering då en totala kostnaden för resp befattning är känd
8. Rekryteringsfrämjande (attraktivt för kvalificerade sökanden)
9. Lägre övertidskostnader
10. Ingen vederlagsskuld till sin personal
11. Lägre personalomsättning
12. Mindre risk för flytt till utlandet

**Minuseffekter för arbetsgivaren:**

1. Ökade pensionspremiekostnader (PGI), gällande ”kapningsregler” bör emellertid beaktas
2. Ökade utbildningskostnader (vid övergång från 2- till 3-besättningssystem), initialkostnad som ger en större pool kvalificerat befäl
3. Ökade kostnader för kotersättning
4. Ökade kostnader för uniform

Listningen ovan skall ses som en exempelsamling, som ej gör anspråk på att vara komplett och, som kommer att variera beroende på ett flertal faktorer så som exempelvis typ av sjöfart befälskårens ålder m m.

## Exempel på årsarbetstidsavtal för passagerarfartyg

### Lönebilaga

#### Lönegrupp 1

##### *Fartygsledning*

Löneklass A	Löneklass B	Löneklass C	Löneklass D	Löneklass E
37 500	40 000	42 500	45 000	47 250

#### Lönegrupp 2

##### *Avdelningchefer*

Löneklass A	Löneklass B	Löneklass C	Löneklass D	Löneklass E
32 500	35 000	37 500	40 000	42 250

#### Lönegrupp 3

##### *Operativt sjöbefäl*

Löneklass A	Löneklass B	Löneklass C	Löneklass D	Löneklass E
27 500	30 000	32 500	35 000	37 250

**Anm 1** Befälsbefattning inom respektive lönegrupp (1–3) skall i lokal förhandling inplaceras i någon av löneklasserna A–E. Vid sådan löneklassinplacering skall parterna särskilt beakta vad som anges under grundläggande principer på sidan 2.

**Anm 2** I samband med årligen återkommande utvecklingssamtal skall den enskilde befattningshavaren och dennes chef överenskomma om individuellt ålders- och kvalifikationstillägg. Om inte annat överenskommes skall sådant tillägg utges vart annat år. Överenskommet tillägg skall godkännas av SBF-klubben.

**Anm 3** Fartygsledning omfattar befattningarna befälhavare, intendenturchef och teknisk chef. Avdelningschefer omfattar befattningarna 1e fartygsintendent, 1e fartygsingenjör och överstyrman samt med dessa likställda befattningar. Operativt sjöbefäl omfattar befattningarna 2e fartygsingenjör, 2e styrman och 2e fartygsintendent samt med dessa likställda befattningar.

**Bilaga 2****Intendenturbefälets ställning i ombordorganisationen**

För att framgångsrikt företräda den samlade befälskåren måste floran av befattningsbenämningar och befattningsnivåer inom intendenturbefälsområdet reduceras och bli enhetligare.

Förbundet accepterar endast tre befattningsnivåer oavsett befälskategori.

Förbundet skall finna och med arbetsgivarsidan överenskomma om en avtalsnomenklatur som enkelt beskriver även intendenturbefälets inplacering och ställning i ombordorganisationen.

Exempel på detta kan vara:

Befattningsnivå 1: Intendenturchef (befälhavare/teknisk chef)

Befattningsnivå 2: 1e fartygsintendent (1e fartygsingenjör/överstyrman)

Befattningsnivå 3: 2e fartygsintendent (2e styrman/2e fartygsingenjör)

**Förbundet skall kraftfullt verka för fastställande av utbildnings-, examens- och behörighetskrav för intendenturbefäl!**

Intendenturbefäl måste återintroduceras i större torrlast- och tankfartyg.

Värdet av god kosthållning är utomordentligt uppmärksammat i hela samhället, i ombordmiljön är frågan av än större betydelse.

Sjömanskåren är överrepresenterad när det gäller sk livsstilsrelaterade sjukdomar (ex åldersdiabetes, övervikt mm) som inte sällan har sin grund i okunskap om kostens betydelse för ett rikare och friskare liv.

Intendenturbefälet intar här, med sitt kunnande och kompetens, en central roll. Dessa måste i sin yrkesroll ges en starkare ställning för att kunna verka som fartygets expert i kostrelaterade frågor. I denna expertfunktion skall, utöver vad som i den ordinarie befattningen ingår (beställningar, inköp, matlagning mm) ingå rådgivning, komponerande av specialmenyer mm.

Med den extremt låga bemanning som präglar dagens svenska sjöfart är det ofta kockstewart som är fartygets sociala nav varför kanske även andra livsstilsrelaterade frågor (rådgivning i motionsfrågor, alkohol- och drogfrågor mm) naturligen bör tillföras befattningen.

För att möta det föreslagna kravet på en intendenturbefälsbefattning i lastfartyg krävs kompletterande utbildningsinsatser, vilka förbundet skall verka för att de kommer till stånd.

