

En attraktiv svensk flagg

- så behåller vi befälen



Bristen på sjöbefäl kräver gemensamt ansvar

Få ämnen har lyfts så flitigt i debatten om svensk sjöfart de senaste åren som kompetensförsörjning. Enligt tidigare bedömningar från branschen kommer det att behövas omkring 2 200 sjömän under de kommande åren, för att bemanna de fartyg som i dag seglar under svensk flagg. Samtidigt ser vi nu, tack vare politiska beslut, en ökad inflaggning vilket ytterligare förstärker behovet.

Vi är övertygade om att ingen enskild aktör kan lösa kompetensförsörjningen på egen hand. Det krävs ett gemensamt ansvarstagande där parterna och politiken tillsammans skapar förutsättningar för en sjöfartsbransch där människor inte bara rekryteras utan också kan trivas, utvecklas och stanna ett helt yrkesliv.

Att säkra framtidens kompetens handlar inte enbart om att utbilda fler. Det handlar i lika hög grad om att ta vara på den kompetens som redan finns. Om vi lyckas med det har vi redan tagit ett avgörande steg mot en hållbar kompetensförsörjning för svensk sjöfart.

Sjöbefälsföreningens undersökning visar att Sverige idag tappar värdefull kompetens när svenska sjöbefäl väljer att arbeta i andra länder eller lämnar yrket för arbete i land. Statistik från Transportstyrelsen visar att endast omkring 60 procent av dem med aktiv behörighet har tjänstgjort på ett svenskt fartyg det senaste året. Parallellt visar studier att det genomsnittliga befälet stannar i yrket i ungefär åtta till tio år. Detta är långt ifrån hållbart. Det är en dålig affär för AB Sverige att utbilda kvalificerade sjöbefäl som sedan lämnar landet och yrket redan efter några år.

För ett litet, exportberoende land är frågan högaktuell även utanför branschen. Om inte Sverige kan erbjuda sjöbefälen konkurrenskraftiga villkor riskerar vi i förlängningen vår förmåga att upprätthålla transporter och försörjning vid kris eller höjd beredskap, då det finns skäl att anta att sjömän med andra nationaliteter inte gärna stannar i händelse av krig. I förlängningen handlar det alltså även om nationens motståndskraft.

Utredningen visar dock att det finns hopp, det finns en tydlig vilja att återvända. Många av de tillfrågade sjöbefälen kan tänka sig att komma tillbaka om förutsättningarna förbättras. Mot denna bakgrund blir frågorna ofrånkomliga: Har Sverige råd att fortsätta tappa kompetenta sjöbefäl till andra länder? Och kanske ännu viktigare – vad krävs för att de som i dag arbetar utanför svensk sjöfart ska välja att återvända till svenskflaggade fartyg? Först när vi på allvar förstår drivkrafterna bakom avhoppet kan vi börja lösa kompetensutmaningen.

Peter Hellberg

Vd Sjöbefälsföreningen

Innehåll

Sammanfattning av enkätresultatet	5
Bakgrund	6
Om utredningen	7
Om de svarande	8
Resultat	9
Slutsats och rekommendationer	18

Vilka är Sjöbefälsföreningen?

Sjöbefälsföreningen är ett fackförbund vars huvuduppgift är att förhandla och teckna kollektivavtal samt tillvarata våra medlemmars intressen. Vi är också ett yrkesförbund, vars uppgift är att stärka och utveckla yrkesrollen för alla med chefsbefattning ombord – intendentur-befäl, nautiska befäl och tekniska befäl. Vi arbetar brett med allt från arbetsmiljö, säkerhetsfrågor och utbildning till behörighetsfrågor, arbetsrättsliga tvister, arbetsskador samt försäkringar och pensioner.

Sammanfattning av resultatet

- Under mätperioden fanns det 7312 svenska befäl med en giltig behörighet. Endast 60 procent av dessa tjänstgjorde på ett svenskflaggat fartyg.
- Av de resterande 40 procenten arbetar 1213 svenska befäl i Norge, Danmark och Finland och för 1694 personer är sysselsättningen okänd.
- Enligt enkätundersökningen är lönen den mest framträdande faktorn, 76 procent uppger att högre lön är en anledning till att de arbetar utomlands.
- 80 procent uppger att de fick högre lön när de bytte från svensk flagg. För en stor andel handlar det om ca 20-60 procent mer.
- En klar majoritet, 87 procent, har tidigare arbetat under svensk flagg men en mindre grupp har etablerat sig utomlands direkt.
- 60 procent av de svarande anger att de kan tänka sig att arbeta under svensk flagg igen, intresset är särskilt framträdande bland seniora befäl.
- Högre nettolön, närheten till familjen och bättre avlösningssystem är några av de mest framträdande faktorerna för att återrekrytera dessa till svensk flagg.

Bakgrund

Den globala handelsflottan har under en längre period haft en stadig tillväxt. Den har vuxit med över 300 procent bara de senaste tre decennierna. Samtidigt har den svenska handelsflottan under samma period krympt. Men indikationer tyder på att trenden med en allt mindre svensk handelsflotta nu är bruten, och trenden har börjat vända.¹ Parallellt sker dock en rörlighet på arbetsmarknaden där en stor andel svenska sjöbefäl aktivt söker sig till utlandsflaggade fartyg.

Sjöbefälens arbetsvillkor skiljer sig markant ifrån yrken iland. Den faktiska tiden ombord är avsevärt högre än den tid man, i många andra branscher, tillbringar på sin arbetsplats. Det gör att villkoren till sjöss får stor betydelse för yrkets attraktivitet och för möjligheten att behålla kompetens inom den svenska handelsflottan. Tidigare kartläggningar som Transportstyrelsen gjort visar att omkring en tredjedel av svenska sjömän med aktiv behörighet inte arbetar på svenskflaggade fartyg.²

Samtidigt har sjöfartens betydelse för Sveriges försörjningsförmåga och civila beredskap fått ökad betydelse, inte minst mot bakgrund av ett mer ansträngt säkerhetspolitiskt läge och återkommande störningar i globala leveranskedjor. I detta sammanhang framstår tillgången till svenskflaggade fartyg och svensk besättning som en strategisk resurs.

Vid höjd beredskap eller kris finns inga garantier för att utländska rederier upprätthåller trafik till svenska hamnar eller att utländsk besättning kvarstår i tjänst. Detta understryker behovet av en robust nationell handelsflotta samt tillgång till kompetens för att bemanna den.

Idag befinner vi oss dessutom i en situation där den svenska sjöfarten står inför en omfattande generationsväxling och en stor andel av dagens sjöbefäl väntas lämna yrket inom de närmaste åren.³ Tillsammans med kompetensläckaget till den internationella arbetsmarknaden riskerar den påvisade bristen på sjöpersonal att ytterligare fördjupas.

Mot denna bakgrund aktualiseras frågan om tillgången till sjöfartskompetens i Sverige och vilka åtgärder som krävs för att säkerställa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning inom den svenska handelsflottan.

1 Trafikanalys (2026). Fartyg 2025 - svenska och utländska fartyg i svensk regi.

2 Transportstyrelsen (2024). Sjömännen och totalförsvaret: Bemanning av svenska handelsfartyg vid höjd beredskap. Intern presentationsrapport (ej offentligt publicerad)

3 Transportföretagen (2025). Tempen på sjöfartsbranschen.

Om utredningen

Underlaget för denna utredning baseras i huvudsak på tidigare studier, registerdata från Transportstyrelsen samt en medlemsenkät riktad till Sjöbefälsföreningens medlemmar, som i dag arbetar internationellt. Transportstyrelsen ansvarar för registrering av behöriga sjöbefäl samt för uppgifter om påmönstringar på svenskregistrerade fartyg. Statistikuttag från sjömansregistret i mars 2026 ger en samlad bild av hur många personer som har aktiv svensk behörighet, hur stor andel av dessa som tjänstgör på svenskflaggade handelsfartyg, samt i vilken utsträckning nyexaminerade sjöbefäl etablerar sig inom den svenskflaggade flottan.

För att komplettera denna bild har även uppgifter inhämtats från de myndigheter som ansvarar för statsfartygens bemanning, däribland Sjöfartsverket, Kustbevakningen och Trafikverket. Dessa verksamheter omfattas av separata register och utgör därmed ett viktigt komplement till bilden av den samlade svenska sjöfartskompetensen.

Därutöver har statistik inhämtats från motsvarande registermyndigheter i Norge, Danmark och Finland under februari 2026, i syfte att kartlägga förekomsten av svenska sjöbefäl på handelsfartyg i dessa länder. Uppgifterna ger en indikation på omfattningen av hur många personer med svensk behörighet som är verksamma inom den nordiska sjöfartsmarknaden utanför svensk flagg. Mätperioden för inhämtandet av registerdata från de olika myndigheterna är perioden februari 2025 till februari 2026 för att ge ett så aktuellt underlag som möjligt.

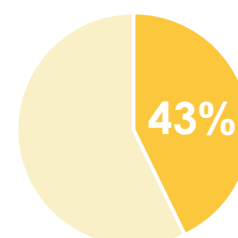
Som komplement till registerdata har en enkätundersökning genomförts bland medlemmar med anställning i utländska rederier. Enkäten genomfördes i februari 2026 och skickades till 427 av våra medlemmar, varav 182 svarade, detta motsvarar en svarsfrekvens på 43 procent.

Det bör också noteras att enkäten inte omfattar samtliga utlandsanställda svenska sjöbefäl, då medlemskap i Sjöbefälsföreningen var en förutsättning för att delta i undersökningen. Det finns därför en grupp vars storlek och sammansättning inte fullt ut kan fastställas inom ramen för denna utredning. Därutöver förekommer att svenska sjöbefäl genomgår utbildning och erhåller behörighet utomlands, men omfattningen av denna grupp och dess drivkrafter är i dagsläget inte närmare kartlagda.

Syftet med undersökningen har varit att kartlägga vart kompetensen tar vägen, belysa vilka faktorer som påverkar valet att arbeta under utländsk flagg, samt att undersöka i vilken utsträckning det finns en vilja att återvända till den svenska flaggan för att utifrån det kunna dra slutsatser, och bidra med rekommendationer till såväl bransch som politiska beslutsfattare, om hur vi bättre kan behålla och återvinna kompetensen i svensk sjöfart.

Figur 1

Diagrammet visar svarsfrekvensen på den enkätundersökning som skickades ut till Sjöbefälsföreningens medlemmar. Av totalt 427 interaktiva medlemmar, var det 182 som svarade.

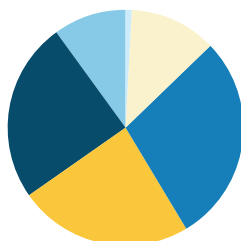


Om de svarande

Antal svarande per kategori anges i parentes

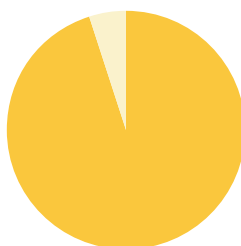
Figur 2

Ålder (antal)



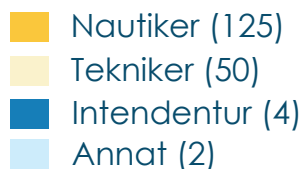
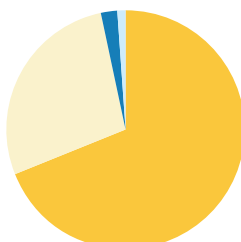
Figur 3

Kön (antal)



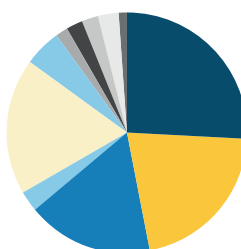
Figur 4

Yrkeskategori (antal)



Figur 5

Befattning (antal)



Resultat

Här jobbar de svenska befälen

De kartläggningar som gjorts av arbetsmarknaden visar att endast cirka 60 procent av de behöriga driftsbefälen i Sverige har arbetat på svenskflaggade fartyg under perioden februari 2025 till februari 2026. Samtidigt kan vi se att svenska sjöbefäl i hög grad är verksamma internationellt, med anställningar inte bara i övriga nordiska länder utan även i ett flertal andra sjöfartsnationer.

Bearbetningar av registerdata från Transportstyrelsen samt kompletterande uppgifter från Sjöfartsverket, Kustbevakningen och Trafikverket visar att endast omkring 60 procent av samtliga sjöbefäl med aktiv behörighet hade minst en registrerad påmönstring på handels- eller statsfartyg under perioden februari 2025 till februari 2026. Av totalt 7 312 individer var 4 405 yrkesverksamma på svenskflaggade fartyg under året.

Av de återstående 2 907 tjänstgjorde 1213 personer i Norge, Danmark och Finland och för de återstående 1694 personerna saknas fullständig information om sysselsättning. De kan antas arbeta på fartyg under annan utländsk flagg eller ha övergått till annan verk-

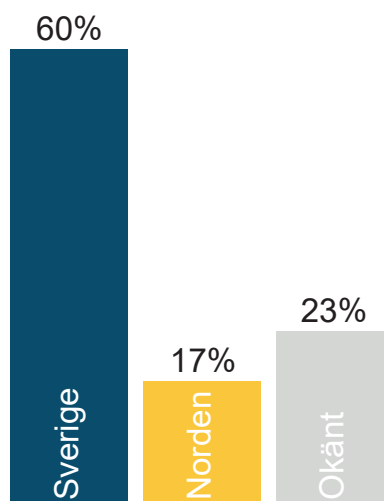


1213

svenska sjöbefäl arbetar
i Norge, Danmark och
Finland.

Figur 6

Diagrammet visar sysselsättningen bland personer med giltig sjöbefälsbehörighet. Av totalt 7312 individer var 4405 verksamma i Sverige under mätperioden. Vidare tjänstgjorde 1213 personer i Norge, Danmark och Finland. För 1694 individer är sysselsättningen okänd.



samhet i land, trots att de fortfarande har en giltig behörighet. Sammantaget pekar detta på att en betydande del av den tillgängliga kompetensen inte tas i anspråk inom den svenskflaggade flottan

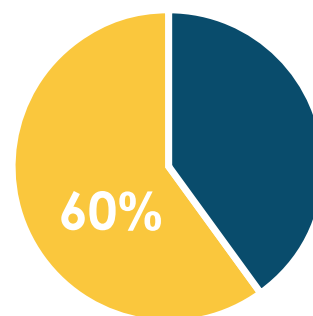
Samtidigt visar analyser av nyexaminerade sjöbefäls etablering på arbetsmarknaden att en relativt låg andel av dessa tjänstgör i svenskflaggad tjänst. Bland de fartygsbefäl som för första gången erhöll behörighet klass V under perioden 2017–2021, vilket typiskt sett sammanfaller med avslutad utbildning, uppgick antalet till 359 personer. Vid en uppföljning år 2025 hade endast 151 av dessa, motsvarande 42 procent, påbörjat minst en arbetsperiod ombord på ett svenskflaggat handelsfartyg. För den återstående gruppen om 58 procent, saknas entydiga uppgifter men det kan antas att de är verksamma på utlandsflaggade fartyg, inom statlig sjöfart eller i yrken iland.

En liknande bild framträder för maskinbefäl. Av de 151 personer som erhöll behörighet under samma period var 75, motsvarande 50 procent, verksamma i svenskflaggad tjänst år 2025. Sammantaget indikerar detta att en betydande andel av de nyutbildade driftsbefälen inte etablerar sig inom den svenskflaggade handelsflottan under sina första yrkesverksamma år.

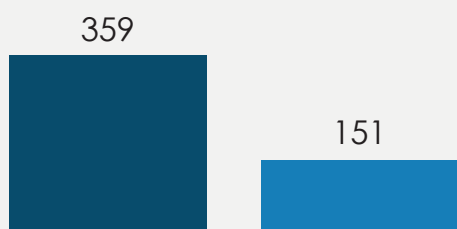
En bredare genomgång av hela yrkeskåren förstärker denna bild. Vid en jämförelse mellan nyexaminerade och den samlade befälskåren framgår ett tydligt mönster av att yngre sjöbefäl i lägre utsträckning än genomsnittet arbetar under svensk flagg. Andelen ligger i intervallet 40-50 procent för de med ny behörighet, jämfört med omkring 60 procent för hela gruppen.

Figur 7

Andel svenska sjöbefäl med aktiv behörighet som gjort minst en registrerad påmönstring på svenska handels- eller statsfartyg under mätperioden.

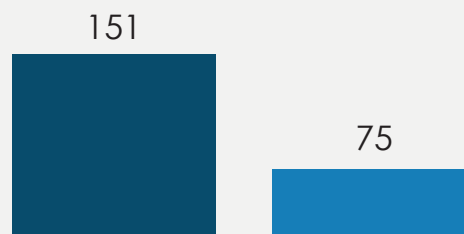


Figur 8



■ Fartygsbefäl som fick behörighet klass V under perioden 2017-2021.
 ■ Andel av dessa som påbörjat minst en arbetsperiod ombord på ett svenskflaggat fartyg.

Figur 9



■ Maskinbefäl som fick behörighet klass V under perioden 2017-2021.
 ■ Andel av dessa som påbörjat minst en arbetsperiod ombord på ett svenskflaggat fartyg.

Svenska befäl på nordisk arbetsmarknad

Den internationella rörligheten är betydande, särskilt inom Norden. Statistik från motsvarande myndigheter i Norge, Danmark och Finland visar att minst 1 223 svenska sjöbefäl tjänstgjorde i dessa länder 2025, varav 622 i Norge, 565 i Danmark och 36 i Finland. Detta visar att en ansenlig del av den svenska kompetensbasen är verksam på närliggande arbetsmarknader.

Även i den medlemsundersökning som genomförts framkommer det att Norge är den enskilt största arbetsmarknaden för svenska driftsbefäl. 40 procent av de som svarat på enkäten anger att de arbetar under Norsk flagg. Samtidigt visar enkätresultatet att 97 procent av de svarande är folkbokförda i Sverige.

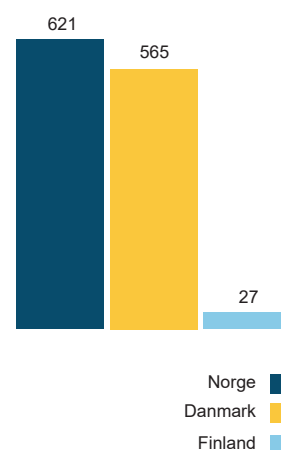
Sammantaget pekar resultaten på en strukturell utmaning för svensk sjöfart. Att en stor andel behöriga sjöbefäl är verksamma utanför den svenskflaggade flottan innebär en sårbarhet ur ett kompetensförsörjningsperspektiv och aktualiserar frågan om vilka åtgärder som krävs för att behålla och återrekrytera sjöbefäl till svensk flagg.

Resultaten ligger i linje med tidigare kartläggningar, som visar att omkring en tredjedel av svenska sjömän med aktiv behörighet inte är sysselsatta på svenskflaggade fartyg.¹ Sammantaget tyder detta på att kompetensläckaget omfattar hela sjömanskåren, men att det framstår som särskilt påtagligt bland sjöbefälen.

¹ Transportstyrelsen (2024). Sjömännen och totalförsvaret: Bemanning av svenska handelsfartyg vid höjd beredskap. Intern presentationsrapport (ej offentligt publicerad)

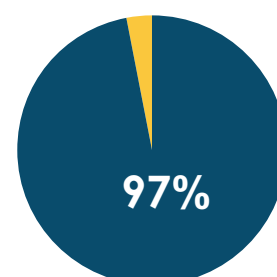
Figur 10

Antal svenska sjöbefäl som under mätperioden tjänstgjorde i Norge, Danmark eller Finland.



Figur 11

Diagrammet visar hur många av de svarande som är folkbokförda i Sverige.



Varför väljer du att arbeta utomlands och inte i Sverige?

”Finns begränsat med jobb i Sverige plus att lönen är för dålig.”

”Högre lön och bättre avlösningssystem.”

”Fartygen som jag jobbade på blev utflaggade till DIS. Jag har även kollat efter jobb på svenskflaggade fartyg, men det finns inte så många lediga tjänster. Jag stannar också på DIS på grund av att lönen är högre.”

”Jag jobbar hellre utomlands än är arbetslös i Sverige.”

”Har betraktats som mindre eftertraktad i lägre befattningar i svenska rederier, och därför valt att ej arbeta för dessa rederier när jag kommit till nivån seniorbefäl.”

”Anledningen till att jag sökte mig ifrån svensk flagg var främst pga bättre lön. Sen så har jag sett att de andra sakerna är också mycket bättre, bättre avlösningssystem, gym, mat, socialt liv ombord, internet m.m. Listan kan göras lång, tyvärr.”

”Lönen är betydligt bättre samt skattevillkoren för ombordanställda mer fördelaktiga.”

”Svensk handelsflotta har inte erbjudit arbetstillfällen tidigare och nuvarande villkor är inte tillfredställande. Även om man trivs med sitt jobb vill man ha en rimlig lön för att vara borta från familj/hem halva året. Villkoren för svenskt befäl är inte bra i ett internationellt perspektiv.”

Drivkraften för valet

Enkätundersökningen visar att beslutet att arbeta under utländsk flagg påverkas av en kombination av faktorer, som tillsammans gör att incitamentet att arbeta utomlands ökar och att viljan i att arbeta i Sverige minskar.

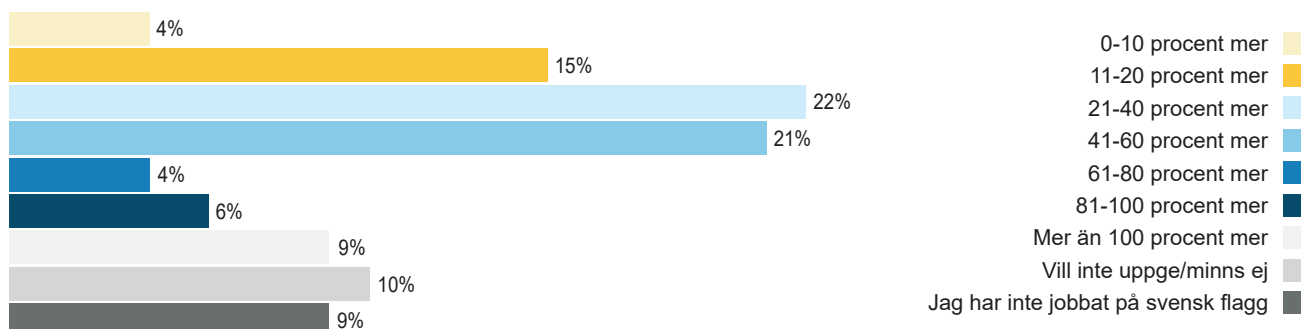
Den enskilt mest framträdande faktorn är löneläget. En tydlig majoritet av de svarande anger högre lön som en avgörande drivkraft bakom valet att arbeta under utländsk flagg. Bland dem som bytt från svensk till utländsk flagg uppger en övervägande andel att bytet inneburit en nettolöneökning, ofta av betydande omfattning. För en stor del av de svarande rör det sig om ökningar i intervallet 20–60 procent, med en median i det övre spannet, och i vissa fall ännu högre.

Det bör noteras att det är svårt att göra direkta lönejämförelser mellan olika branscher. Exempelvis arbetar många inom norsk offshore, en bransch med helt andra villkor än den svenska sjöfarten. Därtill påverkar faktorer som prisnivåer och valutakurser, vilket ytterligare kan göra raka lönejämförelser missvisande. Samtidigt visar detta att lönen är en central faktor för dem som väljer att arbeta utomlands. Det väcker frågor om vad som egentligen ingår i begreppet lön, hur svenska arbetsgivare kan konkurrera om arbetskraft med närliggande branscher som efterfrågar samma kompetens, samt vilka fördelar det finns med att arbeta i Sverige jämfört med utomlands.

Enkäten visar att även andra anställningsvillkor har betydelse.

Figur 12

Fråga: Om du fick högre lön, ungefär hur mycket högre?

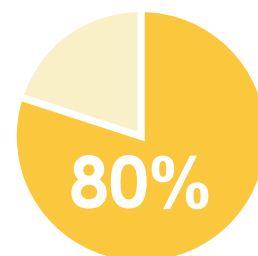


76%

anger att Högre lön är en av orsakerna till att de valt att arbeta under utländsk flagg

Figur 13

Antal som svarade JA på frågan: Fick du högre lön när du bytte från svensk flagg?



Faktorer som pension, skatt, bättre framtida karriärmöjligheter, mer fördelaktiga och förutsägbara avlösningssystem har lyfts fram som viktiga anledningar. Även faktorer som arbetsmiljö och fartygsstandard anges, om än i mindre utsträckning.

Enkäten visar att det inte bara är goda villkor utomlands som gör att befälen vill arbeta där utan att det även finns andra faktorer som bidrar till att man inte arbetar i Sverige. En återkommande uppfattning är att tillgången till tjänster inom den svenskflaggade flottan är begränsad. En del av de svarande, 18 procent, uppger att de aktivt sökt arbete i Sverige utan att få anställning eller återkoppling, vilket pekar på strukturella begränsningar i arbetsmarknaden. Det förekommer även att sjöbefäl följer med i samband med att fartyg flaggas ut.

Sammantaget ger resultaten en bild av att valet att arbeta under utländsk flagg i stor utsträckning är rationellt utifrån rådande villkor. Samtidigt framträder inga indikationer på att utlandstjänstgöring används som ett strategiskt steg för att senare återvända till svenskflaggad verksamhet, vilket ytterligare understryker utmaningen i att återrekrytera kompetens till den svenska handelsflottan.

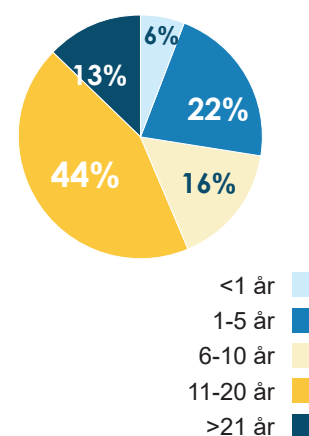
Enkätresultaten indikerar att arbete under utländsk flagg i många fall inte är en tillfällig fas i karriären, utan snarare en långsiktig etablering på den internationella arbetsmarknaden. Till skillnad från andra yrken, där utlandsarbete ofta ses som ett tidsbegränsat inslag för meritering eller erfarenhetsutbyte, framstår det för många sjöbefäl som en varaktig inriktning, som i avsaknad av förändrade förutsättningar kan vara fram till pension.

Detta bekräftas av att en majoritet av de svarande har lång erfarenhet av arbete under utländsk flagg. Över hälften uppger att de arbetat mer än tio år utanför svensk flagg, varav en stor andel i mer än två decennier. Samtidigt visar resultaten att rekryteringen till utlandsflaggad tjänstgöring är kontinuerlig, med både nyare etableringar under det senaste året och en större grupp med några års erfarenhet.

Undersökningen visar på en stark nordisk tyngdpunkt där Norge framstår som den enskilt största arbetsmarknaden. Sammantaget återfinns en klar majoritet av de svarande under nordiska flaggor. De flesta av de svarande har tidigare arbetat under svensk flagg men en mindre grupp förefaller ha etablerat sig utomlands direkt efter avslutad utbildning.

Figur 14

Fråga: Hur länge har du arbetat på annan flagg än svensk?



87%

anger att de tidigare i sitt yrkesliv, men efter utbildningen, arbetat på fartyg med svensk flagg.

Hur får vi tillbaka befälen?

Samtidigt som siffrorna visar på en allt högre etablering utomlands finns det indikationer på en potentiell återrekryteringsbas. En majoritet av de sjöbefäl som idag arbetar under utländsk flagg uppger att de skulle kunna överväga att återgå till svenskflaggade fartyg i framtiden, särskilt bland dem i högre befattningar. Avgörande för en sådan utveckling är emellertid konkurrenskraftiga villkor, där en tydlig majoritet, 73 procent av de svarande, framhåller högre nettolön som en central förutsättning.

En majoritet av de svarande, 60 procent, anger att de kan överväga arbete under svensk flagg i framtiden. Endast en mindre del utesluter helt ett sådant alternativ. Samtidigt finns en betydande grupp som är tveksam, vilket indikerar att viljan att återvända i stor utsträckning är villkorad av förändringar i arbets- och anställningsförhållanden.

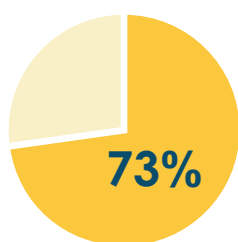
Intresset för att återgå till svensk flagg är särskilt framträdande bland mer seniora befäl. Bland befälhavare och tekniska chefer uppger en tydlig majoritet att de kan tänka sig att arbeta inom den svenskflaggade flottan.

60%

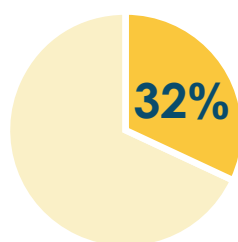
anger att de kan tänka sig att arbeta under svensk flagg i framtiden. 29% svarar *Kanske*. Endast 8% säger *Nej*.

Figur 15

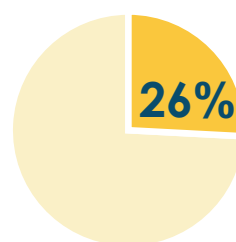
Fråga: Vad skulle kunna få dig att arbeta på svensk flagg igen?



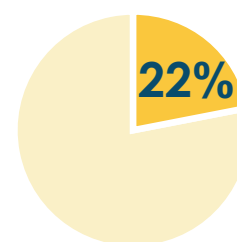
73 procent svarar
Högre lönenivåer i Sverige



32 procent svarar
Att andra typer av sjöfart etableras i Sverige



26 procent svarar
Bättre avlösningssystem i Sverige



22 procent svarar
För att komma närmare min familj/vänner/mitt hem

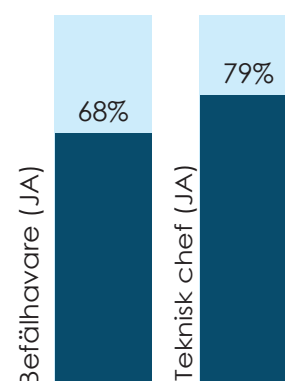
De hypotetiska frågorna i enkäten visar att det finns ett brett spektrum av faktorer som skulle kunna påverka ett sådant beslut. Vid tolkningen av resultaten bör dock beaktas att den svenskflaggade handelsflottan har en begränsad omfattning och därmed inte kan absorbera hela den grupp som idag arbetar under utländsk flagg. Detta gäller särskilt sjöbefäl med erfarenhet från segment som inte, eller i liten utsträckning, finns representerade i Sverige.

De faktorer som de svarande anger skulle attrahera utlandsseglarna tillbaka till svensk flagg är i hög utsträckning kopplade till de orsaker som ledde till att man lämnade från första början, alltså högre nettolön, bättre avlösningssystem och en förutsägbarhet i arbetsperiodernas förläggning. Även sociala och trygghetsrelaterade faktorer har betydelse då en del av de svarande anger att tillgång till det svenska socialförsäkringssystemet är ett starkt incitament för att återvända. Bland de yngre befälen är närhet till hem och familj betydelsefullt. Även storleken på handelsflottan och tillgången på tjänster på svensk flagg lyfts upp som en betydande faktor.

Samtidigt framkommer i fritextsvaren en viss skepsis till möjligheten att de förändringar som efterfrågas faktiskt kommer till stånd. Flera av de svarande uppfattar skillnaderna i villkor mellan svensk och utländsk flagg som betydande och svåra att överbrygga. Det förekommer även upplevelser av att arbetsmarknaden är begränsande, där såväl ålder som strukturella förhållanden inom branschen och regelverket sägs påverka möjligheterna till anställning.

Figur 16

Diagrammet visar att de mest seniora befälen är särskilt positiva till arbete under svensk flagg igen. Bland befälhavare uppger 68 procent att de kan tänka sig detta, medan motsvarande andel bland tekniska chefer är hela 79 procent.



Vad skulle kunna få dig att arbeta på svensk flagg igen?

"En stor anledning skulle vara bättre avlösningssystem, tex ett 2-4 system. Skulle tänka mig gå ner i lön för mer ledighet, inom rimliga gränser."

"Jag blir 60 år till sommaren så min karriär ligger i huvudsak bakom mig. Om jag vore ung och rask och Sverige hade en handelsflotta med gott renommé och konkurrenskraftiga villkor skulle jag gärna segla under svensk flagg just för att den är svensk."

"Avlösningssystem och löner måste förbättras inom svensk sjöfart för kommande yngre generationer om det ska finnas befäl inför framtiden på svenskflaggade fartyg."

"1:2 rotation med en lönenivå som inte är för långt undan den som börjar erbjudas på norska båtar skulle iallafall få mig att överväga svensk arbetsmarknad."

"Jag väljer att jobba för ett rederi, inte en flagga."

"Blir komplicerat (försämring) med pension om jag börjar på svensk flagg. Det måste lösas."

"Ni måste matcha lönenivå netto. Eventuellt så kan ett avlösningssystem uppväga en förlust i nettolön men den nyttan bör ju vara i paritet med lönebortfallet."

"Mitt intryck är att svenska rederier anställer relativt få svenska andrestyrmän och hellre utländska."

Slutsats och rekommendationer

Utredningen visar sammantaget att svensk sjöfart står inför en tydlig och strukturell kompetensutmaning. Problemet handlar inte enbart om att utbilda fler sjöbefäl, utan i minst lika hög grad om att behålla och ta tillvara på den kompetens som redan finns. En betydande andel av de behöriga sjöbefälen är i dag verksamma utanför den svenskflaggade flottan eller har lämnat yrket helt, samtidigt som nyutbildade i relativt låg utsträckning etablerar sig inom svensk sjöfart. Detta sker parallellt med en omfattande generationsväxling och ett växande behov av bemanning.

De drivkrafter som ligger bakom denna utveckling framstår som tydliga. Ekonomiska villkor, inklusive lön och ersättningsnivåer, är den enskilt viktigaste faktorn. Samtidigt har andra faktorer stor betydelse, såsom avlösningssystem, pensionsvillkor, arbetsmiljö, karriärmöjligheter och tillgången till tjänster inom den svenskflaggade flottan.

Det är också tydligt att kompetensflödet i många fall är långsiktigt. För en stor del av sjöbefälen innebär arbete under utländsk flagg inte en tillfällig fas utan en varaktig etablering, vilket försvårar möjligheten till återrekrytering. Samtidigt finns en betydande potential: en majoritet av de utlandsverksamma sjöbefälen kan tänka sig att återvända till svensk flagg under rätt förutsättningar. Denna potential utgör en central utgångspunkt för åtgärder.

Mot denna bakgrund kan följande övergripande slutsatser dras:

- Sverige har i dag inte ett underskott på utbildad kompetens, utan ett underskott på konkurrenskraftiga villkor för att behålla och attrahera denna kompetens.
- Den svenskflaggade flottans begränsade omfattning och bredd påverkar möjligheterna till både inträde och karriärutveckling.
- Kompetensförsörjningen är en systemfråga som kräver samordnade åtgärder från såväl arbetsmarknadens parter som politiska beslutsfattare.

För att möta dessa utmaningar krävs riktade och långsiktiga åtgärder. Utredningen pekar särskilt på följande rekommendationer:

1. Stärk den ekonomiska konkurrenskraften

Det mest avgörande steget är att förbättra de ekonomiska villkoren för sjöbefäl under svensk flagg. Detta kan ske genom en kombination av avtalslösningar och politiska åtgärder. En översyn av skatteregler, exempelvis

överväga återinförandet av sjömansskatten samt se över befintliga avdrag, framstår som central för att öka nettolönen och därmed konkurrenskraften i förhållande till andra flaggstater.

2. Utveckla villkor och arbetslivskvalitet

Utöver lön behöver villkor kopplade till arbetstid, pensionsavsättningar och avlösningssystem ses över. Vi välkomnar initiativ för att utreda möjligheterna att samordna pensionssystem så att sjömän sömlöst kan röra sig över gränserna, och potentiella lösningar för att kunna ta med sig pensionskapital som är inbetalt i andra länder in i det svenska systemet. Med tanke på den omfattande tid som sjöbefäl tillbringar ombord är dessa faktorer avgörande för yrkets attraktivitet och för viljan att stanna kvar i yrket.

3. Underlätta inträdet i yrket och den tidiga etableringen

Den låga andelen nyexaminerade som etablerar sig i svenskflaggad tjänst pekar på behovet av förbättrade övergångar mellan utbildning och arbete.

Detta kan omfatta tydligare karriärvägar inom den svenskflaggade flottan och för att ge rederierna incitament för att anställa nytexaminerat befäl kan möjligheten till ett särskilt, tillfälligt, etableringsstöd till de redier som anställer juniora befäl utredas

4. Utbilda och tydliggöra de fördelar som redan finns

Vår enkätundersökning visar att det finns en stor misstänksamhet till svenska myndigheter samt vissa informationsluckor i vad som ingår i en svensk bruttolön, såsom socialförsäkring, sjukförsäkring inom ramen för ITP, tjänstepension och inte minst en starkare anställningstrygghet.

Avslutningsvis visar utredningen att kompetensbristen inom svensk sjöfart i hög grad är en konsekvens av strukturella obalanser snarare än brist på utbildad arbetskraft. Om dessa obalanser adresseras finns goda möjligheter att både behålla och återrekrytera den kompetens som krävs. Att inte agera riskerar däremot att ytterligare försvaga den svenskflaggade flottans kompetensbas och i förlängningen påverka Sveriges försörjningsförmåga och beredskap.

Sjöbefälsföreningen ser fram emot att, tillsammans med övriga branschaktörer och politiska beslutsfattare, bidra med utbildningsinsatser och övriga åtgärder som kan hjälpa till att attrahera den kompetens som finns tillgänglig. Vår absoluta mening är att för att höja statusen på svensk flagg måste vi alla hjälpas åt för att hitta sätt som inte bara höjer nettolönen utan också höjer statusen på den svenska flaggan, inte bara för arbetsgivarna utan även för de människor som arbetar ombord.



Text, layout och material:
Sjöbefälsföreningen

Analys och bearbetning av resultat:
Jan Östlund, fristående konsult

Press eller frågor:
Madeleine Fagerström
madeleine.fagerstrom@sjobefal.se

Sjöbefälsföreningen
Flygfältsgatan 8B
128 30 Bagarmossen
08-518 356 00
sbf@sjobefal.se
sjobefalsforeningen.se

