



# CHALMERS

---

## Förutsättningar för utveckling av ett socialt hållbarhetsindex för ombordpersonal på fartyg

Behovet av ett mätbart värde kopplat till arbetsmiljö och  
social hållbarhet

*Kandidatarbete inom Sjöfart & logistik*

DENISE BRUNZELL

MICHAELA STÖRCH ERIKSSON



KANDIDATARBETE 2018:10

# Förutsättningar för utveckling av ett socialt hållbarhetsindex för ombordpersonal på fartyg

Behovet av ett mätbart värde kopplat till arbetsmiljö och social hållbarhet

Kandidatarbete i mekanik och maritima vetenskaper

DENISE BRUNZELL

MICHAELA STÖRCHERIKSSON

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper

*Avdelningen för maritima studier*

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2018

Förutsättningar för utveckling av ett socialt hållbarhetsindex för ombordpersonal på fartyg

Behovet av ett mätbart värde kopplat till arbetsmiljö och social hållbarhet

DENISE BRUNZELL

MICHAELA STÖRCH ERIKSSON

©DENISE BRUNZELL, 2018

©MICHAELA STÖRCH ERIKSSON, 2018

Kandidatarbete 2018:10

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper

Chalmers tekniska högskola

SE-412 96 Göteborg

Sverige

Telefon: + 46 (0)31-772 1000

Tryckeri /Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper  
Göteborg, Sverige 2018

## SAMMANFATTNING

Rapporten syftar till att undersöka förutsättningar för ett framtida socialt hållbarhetsindex för ombordpersonal på fartyg. En utmaning ligger i att det inte finns en odelad definition av social hållbarhet, samt att det inte råder konsensus rörande begreppet. Detta är en av de största anledningarna till varför social hållbarhet, i förhållande till de andra områdena inom hållbarhetsbegreppet - ekonomi och ekologi, hamnat efter vad det gäller både forskning men också hur samhället arbetar med detta. Det finns även ett behov av att kunna mäta, utvärdera samt påvisa brister och förbättringsförslag inom sjöfartsindustrin och för dess personal ombord på fartyg kopplat till arbetsmiljö och social hållbarhet.

Frågor som besvaras i rapporten är dels vilka möjligheter som finns att ta fram en sådant typ av index inom sjöfartsindustrin, och därigenom vilka potentiella faktorer som i sådana fall skulle kunna tas hänsyn till gällande dess innehåll. Även frågan om huruvida ett sådant index skulle påverka den svenska sjöfarten och dess ombordpersonal på fartygen kommer att besvaras, med tanke på Sveriges redan relativt strikta regler och förordningar rörande ämnet.

Resultatet påvisar en möjlighet att ta fram ett socialt hållbarhetsindex för ombordpersonal på fartyg, men också att många utmaningar existerar för att kunna framställa ett sådant. Olika typer av faktorer till ett index beskrivs, som potentiellt skulle kunna vägas in i innehållet, samt vilka utmaningar som finns för att kunna göra dessa faktorer mätbara då social hållbarhet till stor del handlar om människors åsikter och hur olika situationer upplevs. Rapporten innehåller inga intervjuer, undersökningsenkäter eller likartat på grund av en begränsning i tid samt resurser, metoden är därmed helt litteraturbaserad.

Nyckelord: Social hållbarhet, Hållbarhet, Index, Hållbarhetsindex, Sjöfart, Sjöfolk, Indexfaktorer

## **ABSTRACT**

The aim is to investigate factors for preparation of a future social sustainability index for seafarers working on board vessels. One major challenge within the report is that there is no undivided definition of the concept of social sustainability, and there is no consensus on what the term should embrace. This is one of the main reasons to why social sustainability, in relation to the other areas of sustainability - economics and ecology, have been less prioritized regarding research and how the society handle the social aspects. With this in mind, there exists a demand to be able to measure, evaluate and demonstrate deficiencies and improvement proposals within the shipping industry and its seafarers on board vessels linked to the work environment and social sustainability.

The questions answered are partly the possibilities for producing such an index within the shipping industry, and the potential factors that could be taken into account regarding the content of the index. In addition, the question as to whether such an index would affect Swedish shipping and its seafarers working on board the vessels will be answered, given that Sweden already have relatively strict rules and regulations regarding the subject.

The result shows a possibility of developing a social sustainability index for seafarers working on board vessels, as well as the many existing challenges for producing such an index. Different types of factors for an index are described which could potentially be included in the content, as well as the challenges that exist to make these factors measurable due to that social sustainability largely concerns people's opinions and how different situations are perceived. There have not been any interviews, survey polls or similar carried out, due the limited amount of time and resources, thus the method is completely literary.

Key words: Social sustainability, Sustainability, Index, Shipping, Seafarers, Index factors

## **FÖRORD**

Examensarbetet “Förutsättningar för utveckling av ett socialt hållbarhetsindex för ombordpersonal på fartyg: Behovet av ett mätbart värde kopplat till arbetsmiljö och social hållbarhet” är skrivet av Michaela Störch Eriksson och Denise Brunzell vid institutionen mekanik och maritima vetenskaper vid Chalmers tekniska högskola. Arbetet omfattar 15 högskolepoäng och kommer att avsluta våra studier på kandidatprogrammet Sjöfart och logistik.

Vår handledare som hjälpt oss under hela processen med skrivande, informationssökning och litteratur har varit Ida-Maja Hassellöv, docent vid Chalmers tekniska högskola. Vi vill rikta ett enormt tack till dig för all stöttning och uppbackning vi fått när vi stött på hinder. Vi hade inte klarat detta utan dig.

Vi vill tacka Monica Lundh, universitetslektor vid Chalmers tekniska högskola, som ställde upp och svarade på frågor inom ämnesområdet och hjälpte oss hitta en rimlig vinkling av arbetet.

Vi vill även tacka GRI som bistått med viktig information till vårt arbete. Även ett tack till vår examinator Lena Granhag, docent vid Chalmers tekniska högskola.

Ett slutligt tack till våra underbara familjer som stöttat oss under denna påfrestande tid.

Göteborg, 2018

Michaela Störch Eriksson  
Denise Brunzell

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1 SYFTE.....	2
1.2 FRÅGESTÄLLNING .....	2
1.3 AVGRÄNSNINGAR.....	3
<b>2. BAKGRUND OCH TEORI .....</b>	<b>4</b>
2.1 SOCIAL HÅLLBARHET .....	4
2.2 INDEX INOM SJÖFART .....	5
2.3 EXISTERANDE STYRMEDEL SOM BERÖR SOCIAL HÅLLBARHET.....	6
2.3.1 <i>Internationella lagar, förordningar och riktlinjer</i> .....	6
2.3.3 <i>GRI - Global Reporting Initiative</i> .....	9
<b>3. METOD .....</b>	<b>11</b>
3.1 VETENSKAPLIG LITTERATUR .....	11
3.2 OGRANSKAD LITTERATUR .....	11
<b>4. RESULTAT.....</b>	<b>13</b>
4.1 POTENTIELLA INDEXFAKTORER.....	13
4.2 RESULTATSAMMANFATTNING .....	21
<b>5. DISKUSSION.....</b>	<b>22</b>
5.1 FRAMTAGANDE AV INDEX .....	22
5.2 FUNKTION I SVERIGE.....	23
5.3 JÄMFÖRELSE MED MILJÖINDEX.....	23
5.4 METODDISKUSSION .....	24
<b>6. SLUTSATS .....</b>	<b>25</b>
6.1 VIDARE FORSKNINGSPUNKTER .....	26



# 1. INLEDNING

Den huvudsakliga anledningen bakom denna rapport är den idag bristande sociala hållbarheten inom sjöfartsbranschen (Forsell et al., 2015; Hodge & Widerström, 2017; Dahlgren, 2018). Det tas generellt i alla branscher större hänsyn till både den miljömässiga såväl som ekonomiska hållbarheten och intrycket som ges är att stora områden inom bland annat arbetsmiljö, psykiska ohälsa bland personal och andra sociala aspekter i många fall bortprioriteras (Vallance et al., 2011). Den problematik som det talas om inom sjöfartsindustrin är en befärad ojämställdhet och en mindre utvecklad social rättvisa, vilket bland annat inkluderar aspekter kring hur besättningen ombord behandlas beroende på kulturella skillnader, nationalitet, ålder och kön (Olsson & Elfsten, 2016; Sundgren, 2009). Orättvisorna kan inkludera faktorer som vilket avtal den anställda går under och därigenom vilken lön som utbetalas, hur länge man är ombord på fartyget innan avmönstring sker och hur ledighet tas ut, vilket skyddsnät man som anställd har gällande försäkring, sjukavmönstring, hur länge avtalet löper och så vidare. Det kan också handla om faktorer som hur man blir bemött och behandlad på fartyget om man skulle komma från en annan nation eller vara kvinna exempelvis. Inom sjöfarten involverar detta både arbetsplats såväl som bostad och där fritid spenderas, vilket är säreget för sjöfartens arbetsmiljö och den sociala hållbarheten ombord.

Ojämställdheten mellan de tre delarna inom hållbarhetsbegreppet återspeglas också i den vetenskapliga litteraturen, där det finns betydligt fler arbeten publicerade kring de ekologiska miljöaspekterna jämfört med de sociala (Vejvar et al., 2016). Detta beror till stor del på att den sociala dimensionen av hållbar utveckling är svårdefinierad, vilket har medfört att utvecklingen av social hållbarhet inom verksamheter världen över har åsidosatts (Ehrgott et al., 2010). Företag och verksamheter fungerar dock inte på ett isolerat sätt utan är sammanbundet med både människa och miljö. Med andra ord är det omöjligt att ha ett bra och lyckligt socialt hållbart liv om man lever i en giftig miljö. Det är dock en stor utmaning att mäta problemet och sammanfatta specifika fakta angående åtgärder som potentiellt skulle kunna förbättra människors livskvalité (Pitarch-Garrido, 2018).

Även om den sociala hållbarheten inom sjöfartsindustrin generellt klassas som relativt låg, så finns det variationer även inom branschen (Cabezas-Basurko et al., 2008). Arbetsmiljön rörande de psykologiska, fysiska, sociala och tekniska faktorer i en arbetssituation eller inom arbetsplatsens omgivning, samt de sociala förhållandena gällande jämställdhet, levnadsstandard och mänskliga rättigheter etcetera för ombordpersonalen varierar runt om i världen beroende av en mängd faktorer (WHO, 2018). Variationen kan exempelvis ha sin grund i vilken nationalitet och flagg ett fartyg har eller de anställdas avtal med rederiet, som tidigare beskrevs.

Internationellt satta regelverk fungerar generellt sett som ett minimikrav för de länder som införlivat lagen och för att säkerställa att dessa efterlevs används inom sjöfarten kontroller utförda av flaggstat, hamnstat eller berörd myndighet inom landet. Idag finns det inga standardiserade indikatorer för att avgöra om arbetsmiljö och sociala förhållanden inom sjöfarten är hållbara. Detta gör i sin tur att det inte går att utvärdera om förbättringar inom området behöver utföras. Marknaden visar dock på att ett behov av ett index finns för att kunna mäta, utvärdera och undersöka den sociala hållbarheten inom sjöfartsområdet gällande ombordpersonal, då socialt värdeskapande är en faktor

allt fler företag och organisationer sätter på sin agenda. (Longoni et al., 2015). Detta för att kunna synliggöra brister samt åskådliggöra vart i systemet potentiella förbättringar kan utföras. Även FN (Förenta Nationerna) antog år 2015 "Agenda 2030" och de globala målen för hållbar utveckling. Agendan är en typ av utvecklingsagenda och inbegriper 17 globala mål samt 169 delmål. Till och med år 2030 är målet att utrota extrem fattigdom, att minska ojämlikheter och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa samt att lösa klimatkrisen (FN, 2018). Många av de globala målen och dess delmål berör direkt den sociala aspekten, som exempel;

- Globalmål 3 - Hälsa och välbefinnande
- Globalmål 5 - Jämställdhet
- Globalmål 8 - Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Globalmål 10 - Minskad ojämlikhet
- Globalmål 16 - Fredliga och inkluderande samhällen

Hur man skall kunna uppfylla dessa och värdera något som inte går att värdera på vanligt sätt är dock ett stort hinder som världen står inför innan det praktiskt går att genomföra. Dock åskådliggörs här, via FN:s hållbarhetsmål, ett tydligt behov av att kunna utvärdera hur den sociala hållbarheten förändrar sig över tid samt ett påvisande för vilka typer av åtgärder som skall vidtas för att kunna förbättra hållbarheten. Ett index skulle kunna möjliggöra uppfyllandet av marknadens och världens behov av att kunna mäta den sociala hållbarheten för att få konkreta siffror inom området. Sjöfarten är enbart en av de branscher som skulle behöva ett sådant typ av index. Vidare användningsområden för ett socialt hållbarhetsindex skulle även kunna vara, liknat med de existerande miljöindex som ligger till grund för miljörabatter, en bas för ett förmånssystem för de rederier med goda resultat. Detta är dock ett ämne för vidare forskning.

## **1.1 Syfte**

Syftet med denna rapport är att utifrån befintlig litteratur undersöka behovet av ett framtida index inom sjöfarten gällande social hållbarhet för ombordpersonal, samt vilka faktorer indexet skulle kunna omfatta. Detta för att kunna mäta, utvärdera samt påvisa brister och förbättringspotentialer inom området och därmed uppfylla marknadens och samhällets påvisade behov för ett index med syfte att bidra till utveckling inom området.

## **1.2 Frågeställning**

Rapporten eftersträvar att besvara följande frågor:

- Vilka möjligheter finns för att ta fram ett index inom social hållbarhet för ombordpersonal inom sjöfartsindustrin?
- Vilka potentiella faktorer skulle kunna tas hänsyn till gällande dess innehåll?
- Skulle ett sådant index påverka svenska rederier i förhållande till nuvarande regler och förordningar?

### **1.3 Avgränsningar**

Rapporten kommer att begränsa sig till att beröra internationella såväl som Sveriges nationella regelverk och krav som är tillämpbara på ombordpersonal på fartyg. Urvalet av vilka lagar och regler som tas upp i denna rapport baseras på författarnas syn på vad som anses som mest relevant för indexet, då det finns en begränsning i tid och resurser. Övriga länders nationella lagstiftning kommer inte att tas hänsyn till.

Inga statistiska undersökningar kommer att genomföras på grund av begränsat med tid samt resurser.

## 2. BAKGRUND OCH TEORI

Som nämndes i det inledande kapitlet i rapporten står social hållbarhet för en tredjedel av hållbarhetsbegreppet. Vid en jämförelse med de två andra ingående begreppen ligger både den ekonomiska såväl som den ekologiska hållbarheten betydligt längre fram i utvecklingen. Inom de båda områdena har det framställts index för att kunna utvärdera, mäta och påvisa hur hållbart ett samhälle, ett land eller en verksamhet är (Vallance et al., 2011; CSI, 2018). Den sociala hållbarheten är dock lika viktig som de andra delarna i hållbarhetsbegreppet inbegriper, och ett index inom området skulle vara uppskattat för att kunna mäta, utvärdera och få en klarare bild av rådande situationer, både på makronivå såväl som på mikronivå. Med hjälp av olika typer av styrmedel, såsom internationella regelverk, förordningar och riktlinjer, kan specifika faktorer tas fram kopplat till dagens reglering av sociala aspekter i form av exempelvis arbetsmiljö, hälsa och dylikt.

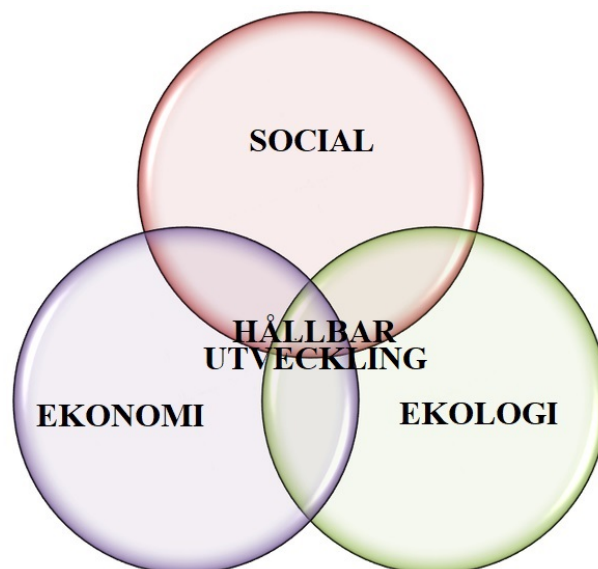
### 2.1 Social hållbarhet

Begreppet social hållbarhet togs upp första gången i Brundtlandkommissionens rapport "Vår Gemensamma Framtid" som publicerades år 1987 där hållbar utveckling definierades enligt följande,

*"En hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjlighet att tillfredsställa sina behov".*

(WCED, 1987)

Hållbarhetsbegreppet är en mycket bred term som det finns många olika förslag till definitioner på, dock råder idag konsensus kring att begreppet vilar på tre pelare vilka är ekonomi, ekologi samt social och brukar åskådliggöras med hjälp av cirklar som korsar varandra. Där cirklarna skär varandra uppstår ett hållbart samhälle (Fig. 1).



Figur 1: Visar aspekter som styr hållbar utveckling

Enligt Missimer et al (2017 a, b) förekommer social hållbarhet inom en verksamhet när människans möjlighet att kunna utföra sina arbetsuppgifter inte hindras av exempelvis sjukdom eller brist på kompetens. Vallance (2011) förklarade hållbarhetsbegreppet

genom ett antal olika beståndsdelar, såsom homogenitet, rättvisa inkomster och tillgång till resurser samt sysselsättning. Hon betonade även att det bör läggas en större vikt vid kulturell hållbarhet vilket kräver en balans mellan de nyinförda förändringarna utifrån och utvecklingen inifrån den egna verksamheten. Pitarch-Garrido (2018) förklarar vad som enligt resolutionen antogs av Förenta nationernas generalförsamling år 2012, vilket var att det finns ett behov av att uppnå en hållbar utveckling genom främjandet av följande; en hållbar samt rättvis ekonomisk tillväxt, skapandet av större möjligheter för alla människor, öka jämställdheten, höja levnadsstandarden och livskvalitén samt främja en rättvis social integrering. Folkhälsomyndigheten i Sverige definierar social hållbarhet som något som tillgodoser människors behov och säkerställer de mänskliga rättigheterna, att jämställdheten främjas genom att alla människor inkluderas - oavsett kön, ålder, social status, kultur, religion eller sexuell läggning etcetera samt att detta anpassas och utformas utifrån de grupper av befolkningen som är i störst behov av det (Folkhälsomyndigheten, 2014). Sammanfattningsvis har alla försök att definiera uttrycket gemensamt det ömsesidiga samtycket gällande den sociala rättvisan, mänskliga rättigheter och främjandet av jämställdheten.

## 2.2 Index inom sjöfart

Index kan vara användbara i många olika situationer, vilket föranledde Lighthouse att finansiera en förstudie om hållbarhetsindex för sjöfart (Andersson et al. 2017), vilken konstaterar att ett index är användbart för att få en bredare översyn av ett större sammanhang. Utgångsläget för ett index innehåll är uppmätt kvalitativ och/eller kvantitativa data, vilka är uppsamlade från ett antal bestämda faktorer. När data från dessa faktorer sedan sammanställs kan en bedömning av sammanhanget eller situationen göras. Vilka indikatorer som skall användas för att få en rättvis bild av situationen och för att kunna göra en verklighetstrogen bedömning är tämligen komplex (Andersson et al., 2017). Enligt Meadows (1998) bör indikatorerna bland annat vara mätbara, relevanta för sammanhanget, relativt lättförståeliga, innehålla tillfredsställande information samt vara av en sådan karaktär att de inte går att manipuleras.

Idag finns ett relativt stort antal olika index inom sjöfarten som utvärderar miljömässiga aspekter inom branschen, men dessvärre inga index som täcker social hållbarhet (Andersson et al., 2017). Det enda undantaget gällande index kopplade till social hållbarhet är när det kommer till arbetsförhållanden gällande scrapping av fartyg, där existerar ett visst antal index som berör området, bland annat CSI (Clean Shipping Index). CSI är en ideell organisation som rankar fartyg i enlighet med deras prestation vad det gäller utsläpp av SO<sub>x</sub>, NO<sub>x</sub>, CO<sub>2</sub>, kemikalier, vatten och avfall samt partikelutsläpp. Utsläppsnivåerna blir uppmätta av ett verifieringsföretag av tredje part. Därefter ges poäng ut till fartygen för hur de presterat och klassas sedan av CSI från betyg 1 till och med 5 där 5 är högst, varefter vissa förmåner kan erhållas från bland annat hamnar etcetera. Fartygsägare samt lastägare kan därefter se hur de själva men även hur andra fartyg presterar i enlighet med CSI. Intressenter kan i och med detta använda databasen för att välja mer hållbara alternativ (CSI, 2018).

Ett annat index inom sjöfartsbranschen som berör miljön är ESI (Environment Ship Index), vilket precis som CSI mäter fartygs miljöprestanda. Indexet är skapat för att bidra till minskade utsläppsnivåer av NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, CO<sub>2</sub> och partiklar från fartyg. Data över huruvida fartygsägare uppfyller ESI:s låga utsläppsnivåer rapporteras via deras hemsida och ger möjligheten för involverade parter inom branschen att kunna identifiera fartyg som har en renare drift och arbetar för miljön. Om uppfyllelse av

kraven är mötta ges en viss rabatt eller förmån till fartygsägaren som utbetalas genom hamnar, vilket givetvis är under förutsättning att parterna är anslutna till indexet. För de parter som är anslutna till indexet och arbetar effektivt med miljöarbetet blir dessutom indexresultatet en typ av marknadsföring vilket kan leda till konkurrensfördelar kopplat till renare drift (WSPS, 2018).

Vidare har försök gjorts inom bland annat kryssningsindustrin att framställa ett index inom social hållbarhet, men utan någon märkbar framgång (Bonilla-Priego et al., 2014). Indexet inkluderade faktorer som arbetsvillkor, vilka framförallt baserades på GRI (Global Reporting Initiative), mänskliga rättigheter, samhällspåverkan samt produktansvar gällande hälsa och säkerhet. Mer om GRI kommer beskrivas i 2.3 nedan gällande existerande styrmedel. Inom arbetsvillkor ingick bland annat själva anställningsavtalet den ombordanställda ingått med arbetsgivaren, arbetsrelationer, arbetsförhållanden gällande säkerhet och hälsa, utbildning, boendesituation och arbetstid. Inom indikatorn mänskliga rättigheter ingick exempelvis mångfald, jämställdhet, diskriminering, tvångsarbete och barnarbete. Inom samhällspåverkan föll indikationer såsom gemenskap och korrupcion. Indikatorn produktansvar inkluderade aspekter såsom märkning och klassning av produkter, utrustning och material. Försökets resultat eller vidare forskning har inte påträffats, trots gediget sökande.

### **2.3 Existerande styrmedel som berör social hållbarhet**

Det existerar idag ett stort antal styrmedel på marknaden som både är tvingande men också frivilliga att tillämpa som berör den sociala hållbarheten. Alla kommer inte tas upp i denna rapport, enbart ett urval gjorts utifrån relevans för indexet. Inom de tvingande styrmedlen faller lagar och förordningar som sätter minimikrav som berörda skall förhålla sig till. Inom de frivilliga styrmedlen faller bland annat fackföreningars organisationers forum, lednings- och rapporteringssystem samt certifieringsmöjligheter som finns tillgängliga för att hjälpa verksamheter att förbättra de sociala aspekterna inom organisationen.

#### **2.3.1 Internationella lagar, förordningar och riktlinjer**

Det finns ett antal internationella regelverk som ställer krav på sjöfartsindustrin gällande de sociala aspekterna, bland andra ILO (International Labour Organisation) och IMO (International Maritime Organization). Dessa organisationer reglerar bland annat arbetsförhållanden och säkerhet för anställda ombord. Detta är dock enbart minimikrav och vissa förändringar skulle behövas för att åstadkomma en socialt hållbar industri. Nedan följer en översikt av olika sammanfattningar över existerande internationella regelverk som berör sociala hållbarhetsaspekter inom sjöfartsindustrin.

##### ***ILO (International Labour Organisation)***

Den internationella arbetsorganisationen grundades 1919 och arbetar med att främja social rättvisa och humana arbetsvillkor för alla kvinnor och män runt om i världen (ILO, 2018). En av de viktigaste konventioner som ILO utformat är MLC (Maritime Labour Convention) vilken är införlivad i svensk lag. MLC trädde i kraft 2013 och behandlar rättigheter för ombordanställda till sjöss gällande arbets- och levnadsförhållanden globalt. Konventionen antogs av ILO år 2006 och är gällande för alla fartyg som används i kommersiella sammanhang oberoende av nationalitet och flaggstat och oavsett om länderna ratificerat konventionen eller inte. De fartyg som berörs av konventionen skall inneha ett certifikat som talar om huruvida kraven efterlevs. Certifikat utfärdas av flaggstat och genom hamnstatskontroller efter godkänd

inspektion (Transportstyrelsen, 2018). MLC omfattar en del A som innefattar tvingande bestämmelser och en del B som berör frivilliga riktlinjer. Del A och del B inbegriper fem stycken olika områden, vilka är;

- Minimikrav för sjömän att arbeta ombord på fartyg (exempelvis minsta ålder, läkarintyg, utbildningscertifikat),
- Anställningsvillkor (exempelvis lön, arbetstider, vila, avmönstringsvillkor),
- Boende, fritid och mat (exempelvis fritidsanläggningar såsom gym, kvalitet på mat som serveras),
- Hälsoskydd, vård, välfärd och social trygghet (exempelvis tillgänglighet för vård ombord och iland, fartygsägarens ansvar, hälsoskydd, förebyggande av olyckor) samt
- Överensstämmelse och verkställande (exempelvis flaggstatens ansvar, hamnstatens ansvar, godkännande av erkända organisationer, certifikat på huruvida kraven efterlevs) (ILO, 2017).

### ***IMO (International Maritime Organization)***

Den internationella sjöfartsorganisationen utfärdar obligatoriska regler och riktlinjer som berör den internationella sjöfarten som drivs i kommersiellt bruk och vilkas regelverk även är införlivade i ett lands nationella lag. Regelverken omfattar näst intill alla aspekter inom sjöfarten, såsom fartygsdesign, konstruktion, bemanning, utrustning och driften av fartyget. Enligt Andersson et al. (2017) är de två viktigaste handlingarna från IMO gällande arbetsförhållanden ombord ISM-koden (International Safety Management Code) samt SMS-systemet (Safety Management System) som faller under SOLAS, vilket är en konvention som reglerar säkerheten till sjöss. ISM-koden omfattar standarder för hur man skall uppnå en säker drift av fartyget vilket inkluderar alla säkerhetsaspekter ombord, innefattande även arbetsmiljön för ombordpersonalen (IMO, 2014). SMS-systemet faller i sin tur under ISM-koden och omfattar hur man skall planera och organisera verksamheten gällande säkerhetsledningssystem ombord, vilket innefattar exempelvis hur man hanterar nödsituationer samt vilka rutiner som krävs för att garantera säkerheten till sjöss (IMO, 2014).

### ***EU (European Union)***

EU har nyligen infört, inom området för arbetsrätt, att lagarna för diskriminering och jämlikhet skall vara tillämpliga även på sjömän, vilket inte har varit fallet förut. EU har fastställt att sjömän skall ha samma förutsättningar som anställda i land och att den utvidgade arbetsrätten skall förbättra standarden gällande arbetsförhållanden samt villkor för ombordanställda på fartyg. EU stödjer även MLC och har implementerat stora delar av konventionen till EU-lagstiftningen (Direktiv 2009/13/EC). Utöver detta finns även ett antal ytterligare EU-direktiv som omfattar sjömän, deras säkerhet, arbetsförhållanden och hälsa. EU-direktiven är införlivade i svensk rätt.

### ***ITF (International Transport Workers' Federation)***

Bortseende från obligatorisk lagstiftning och regelverk finns även ett antal fakultativa riktlinjer som finns till för fackföreningar och arbetsgivare. En av de viktigaste av sådana avtal för sjömän heter ITF (International Transport Workers' Federation) och är enbart tillämpningsbar på fartyg som är registrerade under bekvämlighetsflagg. ITF är en fackföreningsorganisation som verkar internationellt inom transportbranschen. Syftet med föreningen är bland annat att arbeta för mänskliga rättigheter runt om i världen och att stödja social rättvisa. ITF representerar transportarbetarförbundens intressen inför

beslutsfattande organ, såsom IMO och ILO, och rör bland annat arbetsvillkor, arbetsförhållanden och säkerhet inom branschen (itfseafarers.org, 2018).

### **2.3.2 Svenska lagar, förordningar och riktlinjer**

Det finns även ett antal svenska regelverk som berör ombordpersonal på svenskflaggade fartyg. Nedan följer en lista av sammanfattningar över dessa regelverk, vilka berör sociala hållbarhetsaspekter inom sjöfartsindustrin i Sverige.

Utöver nedan nämnda lagar finns ytterligare handlingar som reglerar arbetsmiljö, säkerhet, villkor för ombordanställda och andra aspekter som har att göra med den sociala hållbarheten ombord gällande personal. Bland andra föreskriften om dricksvatten, föreskriften om livsmedelshygien, livsmedelslagen, sjömanslagen och sjölagen (Transportstyrelsen, 2018b).

#### ***AML (Arbetsmiljölagen)/AMF (Arbetsmiljöförordningen)***

I arbetsmiljölagen finns regler och skyldigheter för arbetsgivare om hur olyckor och andra tillbud skall förebyggas. Lagen ger en övergripande bild om hur man skall bygga upp och upprätthålla en hälsosam arbetsmiljö, inkluderat sociala, psykosociala och fysiska faktorer (SFS 1977:1160). Förordningen kompletterar lagen med hur man rapporterar tillbud och olyckor, samt information om hur skyddsarbetet skall vara utformat, gällande säkerhetsrepresentant och skyddskommitté (SFS 1977:1166).

#### ***AFS (Arbetsmiljöverkets författningssamling)***

Arbetsmiljöverkets författningssamling är en samling föreskrifter vilka förklarar de tvingande kraven i AML och ger generella riktlinjer om hur man skall gå tillväga för att uppfylla dessa (Arbetsmiljöverket, 2017).

#### ***FSL (Fartygssäkerhetslagen)/FSF (Fartygssäkerhetsförordningen)***

Fartygssäkerhetslagen samt förordningen innehåller krav gällande fartygs sjövärdighet, skrov, framdrivning och andra tekniska aspekter ombord. Lagen omfattar även arbetsmiljö, hur bemanningen skall vara uppbyggd för att klassas som säker samt även hur man förebygger olyckor och tillbud (SFS 2003:364; SFS 2003:438).

#### ***SAM (Föreskrift om Systematiskt arbetsmiljöarbete)***

Denna föreskrift gäller för alla arbetsgivare och förklarar hur man skall göra för att uppfylla kraven inom arbetsmiljölagstiftningen genom ett så kallat systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett sådant typ av arbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2016)

#### ***LAS (Lagen om anställningsskydd)***

Lagen om anställningsskydd kontrollerar förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och finns dels till för att skydda arbetstagare vid uppsägningar och avskedanden. I lagen regleras bland annat uppsägningstider, hur en tidsbegränsad anställning skall behandlas samt hur och inom vilka grunder man får avskeda någon (SFS 1982:80).

#### ***ATL (Arbetsbetslagen)***

Lagen reglerar hur många timmar en anställd får arbeta per dygn, vecka och år. Lagen styr även bland annat över hur man skall hantera jourtid, overtid och raster samt hur vila på natten skall hanteras (Arbetsmiljöverket 2017b).



### ***Diskrimineringslagen***

Lagen har som huvudsaklig avsikt att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras inom arbetslivet. Syftet är att förhindra olika typer diskriminering inom verksamheter samt bidra till och stödja arbetet mot jämställda rättigheter oberoende av kön, etnicitet, kultur, religion, ålder eller funktionsnedsättning etcetera (SFS 2008:567).

### **2.3.3 GRI - Global Reporting Initiative**

Global Reporting Initiative (GRI) har utvecklat en ram för hur företag skall redovisa hållbarhet inom verksamheten. Hållbarhetsrapportering enligt GRI används av organisationer globalt och innehåller principer och indikatorer vars användningsområde är mätning av hållbarhetsprestationen inom verksamheten. Dessa indikatorer är även kallade Sustainability Performance Indicators (SPIs) och innehåller tre huvudsakliga aspekter vilka är ekonomiska, miljömässiga och sociala. Den sociala aspekten är indelad i arbetet som utförs av arbetstagaren, mänskliga rättigheter, samhällsfaktorer och produktansvar (GRI, 2018). Syftet med GRI är enligt dem själva att bemyndiga beslut som skapar sociala, miljömässiga och ekonomiska fördelar för alla. GRI används för närvarande av 93% av de 250 största bolagen världsvitt. Många företag inom sjöfartsrelaterad verksamhet är anslutna och redovisar sin hållbarhet i enlighet med GRI, bland andra Göteborgs Hamn (Göteborgs Hamn, 2018).

Några av de sociala indikatorerna som mäts i enlighet med GRI utifrån hållbarhetsperspektivet är;

- Anställning
- Arbetsförhållande
- Arbetsmiljö och säkerhet
- Utbildning
- Mångfald och jämställda möjligheter
- Icke-diskriminering
- Barnarbete
- Tvångsarbete
- Säkerhetspraxis
- Mänskliga rättigheter
- Marknadsföring och märkning

### **2.3.4 OHSAS 18001/ISO 45001**

OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, respektive ISO (International Organization for Standardization) 45001, är två ledningssystem inom arbetsmiljöarbete, vilka möjliggör för organisationer att hantera sina arbetsmiljörisker och förbättra sin prestation inom området (Zeidler, 2018). OHSAS 18001 blev dock nyligen upphävd och förväntas ersättas helt av ISO 45001 inom en snar framtid. Verksamheter som är certifierade enligt OHSAS kommer ha tre år på sig att uppgradera sin certifiering till ISO 45001 (bsi, 2018).

ISO 45001 är en ny standard inom ledningssystem för arbetsmiljöarbete vars syfte är att minska arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor. Standarden upprättades i mars 2018 och agerar på en internationell nivå. Syftet, precis som med OHSAS, är att underlätta för verksamheter gällande att hantera sin arbetsmiljö på ett föredömligt och systematiskt sätt (SIS, 2018). Krav som inkluderats i den nya standarden är ytterligare

aspekter rörande den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, där större vikt lagts vid de psykosociala aspekterna än tidigare, exempelvis är även stress och trakasserier inkluderat (ISO, 2018). Dessutom ställs ytterligare krav på engagemang från ledningsnivå, samt att medarbetare skall vara mer delaktiga inom organisationen. I Sverige ställs krav sedan många år tillbaka på att skyddskommitté och skyddsombud skall organiseras och finnas, men då detta krav inte finns i alla länder blir det även en viktig aspekt för många arbetstagare och företag inom andra länder som inte har dessa krav sedan tidigare. Tillsammans med ISO 9001 inom kvalitetsledningssystem och ISO 14001 inom miljöledningssystem förväntas ISO 45001 att bli en av de största standarderna. Om standardens krav uppnås av verksamheter kan, precis som med ISO 9001 och ISO 14001, organisationen bli certifierad inom området. Detta innebär att verksamheten kommer bli granskad där bevis måste kunna presenteras för att visa att man arbetar aktivt med miljöfrågorna på ett systematiskt sätt. ISO 45001 tar även hänsyn till andra internationella riktlinjer och standarder inom området, såsom ILO och även den tidigare nämnda OHSAS 18001 (ISO, 2018b).

### **3. METOD**

Framtida skapare av ett socialt hållbarhetsindex står inför utmaningar gällande att avgöra dels vilka faktorer som har betydelse för den sociala hållbarheten ombord på ett fartyg, men också inför problematiken att omvandla besättningens upplevelser till konkreta och mätbara värden. I många situationer kan dessutom utfallet bli att de faktorer skaparna till indexet anser väga tyngst är de faktorer som är baserade på känslor eller åsikter gällande hur en situation upplevs. Det är därmed mycket väsentligt att finna ett sätt att omvandla dessa känslö- och åsiktsbaserade uppfattningar till värden av mer saklig och opersonlig karaktär för att kunna inkorporera i ett index. Detta kan dock bli en fråga för framtida utveckling inom digitalisering, och kan fram tills dess behöva den mänskliga faktorn och människans förmåga att känna med andra för att fungera inom ett index.

Kandidatarbetet bygger huvudsakligen på analys av texter i form av exempelvis förstudier, böcker, rapporter, artiklar och lagtexter. Aktuell publicerad forskning rörande ämnet samlades via sökningar från Google samt från vetenskapliga databaser, så som Google Scholar, Summon, ScienceDirect samt Scopus. Det råder fortfarande stor brist på vetenskapligt publicerat material inom området för sjöfartens sociala hållbarhet. Analysen inkluderar därför även en del ogranskade rapporter, så kallad grå litteratur.

Litteratur har studerats genomgående under hela projektiden för att kontinuerligt införskaffa inspiration till faktorerna och dess relevans. Den litteratur som studerades vid skapandet av den kunskapsbas som ligger till grund för rapporten genomfördes i början av projektet, och delades upp mellan de två författarna. Då mängden litteratur är relativt snäv inom ämnesområdet har inget större urval behövt göras, utan författarna har börjat med att läsa litteraturens sammanfattningar för att där se om texten är relevant för ämnesområdet. Om så varit fallet har källan studerats, och avslutningsvis har relaterad litteratur setts över för att på enklare vis kunna vidga kunskapsbasen och grunden till rapporten. Inga intervjuer, enkäter eller andra undersökningar genomfördes på grund av den brist på tid och resurser som krävs för att konstruera och utföra en ändamålsenlig statistisk undersökning inom detta ännu komplexa ämne.

#### **3.1 Vetenskaplig litteratur**

De vetenskapligt publicerade texter som studerades var i första hand vetenskapliga artiklar samt lagtexter. Dessa studerades för att delvis få en bakgrund till ämnesområdet och därmed även finna potentiell tidigare forskning. Även för att ge en överblick över det påstådda behovet av ett mätbart värde kopplat till arbetsmiljö och social hållbarhet, och därigenom anskaffandet en bred kunskapsbas att luta rapporten emot. Dessutom användes källorna för att få inspiration och stöttning till relevanta och aktuella faktorer att inkorporera i ett index. De sökord som framförallt användes var social hållbarhet, hållbarhet, index, hållbarhetsindex, sjöfart, sjöfolk samt indexfaktorer.

#### **3.2 Ogranskad litteratur**

Den huvudsakliga ogranskade litteraturen som studerades var myndigheters samt företags hemsidor. Dessa har varit av stor vikt för rapporten, inte minst i form av inspiration till faktorer, men även för att komplettera bristen av vetenskapligt publicerade utredningar kopplade till social hållbarhet, och då främst inom sjöfartssegmentet. Givetvis tas det även i beaktning att ogranskad litteratur kan

innehålla information vinklad utefter de åsikter textens skapare har, även om myndigheters sidor generellt kan beaktas som mer tillförlitliga i sammanhanget. Frekvent använda sökord var arbetsmiljö, arbetsrätt, social hållbarhet, sjöfart, sjöfolk och anställningsvillkor för sjöfolk.

## 4. RESULTAT

Nedan presenteras faktorer som eventuellt kan inkorporeras i ett index inom social hållbarhet. Förslag på faktorer, så väl som det bakomliggande resonemanget, baseras på den litteratur som studerats i kombination med reflektioner grundade i personliga åsikter. Vid framtagande och presentation av faktorerna har ett fåtal huvudpunkter tagits i beaktning:

- Relevans, värde och betydelse för indexet och dess resultat.
- Potentiell problematik kopplat till faktorn.
- Faktorns mätbarhet.
  - Om faktorn inte är direkt mätbar, hur kan då resultatet omvandlas till ett värde.
- Hur faktorn kan värderas i förhållande till andra nämnda och analyserade faktorer.
- Om faktorerna eller deras resultat är möjliga att manipulera.
  - Om så är fallet, hur det kan förhindras.

### 4.1 Potentiella indexfaktorer

Med utgångspunkt från den genomförda informationssökningen, presenteras nedan förslag på indexfaktorer, samt hur faktorerna skulle kunna värderas och vilken betydelse de skulle kunna ha för ett index inom social hållbarhet. Faktorerna som presenteras är valda utifrån olika aspekter, i ett första led har de baserats på internationella regler, förordningar och rekommendationer, exempelvis ISO, MLC och klassningssällskapens inverkan, vilka finns kopplade till bland annat arbetsmiljö och säkerhet. Inspiration har även hämtats från några av de punkter GRI baserar sin rapportering på. Faktorerna har därutöver tagits fram med spekulationer och funderingar gällande vad som ingår inom social hållbarhet, vilka krav som är rimliga att ställa på företag samt vad som skulle kunna mätas på ett relativt enkelt vis.

#### *Löner*

Lön är en värdebaserad och därmed mätbar faktor som potentiellt hade kunnat bidra som ett värde till ett index inom social hållbarhet. Hur mycket en anställd tjänar är något som redan mäts och jämförs, detta för att påvisa någon form av jämställdhet inom ett företag. Lönen skall dock samtidigt spegla vad individen bidrar med till företaget i form av erfarenhet, ansvarstagande och hur mycket personen arbetar.

Det som främst är intressant för en indexfaktor kopplat till lön är hur stora skillnader det är mellan de anställdas lönenivåer ombord. En stor variation gällande lönenivåer mellan de ombordanställda behöver inte utgöra en direkt koppling till orättvisor i anställningsavtalet, utan kan snarare påvisa en stor spridning gällande kunskap och erfarenhet. På ett liknande sätt behöver heller inte små variationer i lön tyda på en jämställd och rättvist behandlad besättning, utan kan istället tyda på att ombordanställda med hög kompetens, lång erfarenhet och mycket ansvar har för lite i lön jämfört med bidragande arbete till företaget. Problematiken och utmaningen ligger därmed i att kvantifiera de övriga variabelerna som är länkade till lönenivåerna - hur man exempelvis värderar olika befattningar ombord. En jämförelse och mätning av lönenivåer bör därför göras utefter vilken befattning i samband med erfarenhet du som anställd har. På detta

vis kan potentiellt orättvisa löneskillnader påvisas, exempelvis löneskillnader som beror på ålder, kön, nationalitet och andra faktorer som berör jämställdhetsfrågor.

På grund av den stora osäkerheten gällande vad de olika lönenivåerna kan bero på bör inte en väsentlig vikt läggas vid enbart en jämförelse gällande lönenivån. Detta på grund av att en potentiell spridning i lön kan både ha positiva och negativa bakomliggande orsaker. Lönen som en potentiell indexfaktor tillsammans med andra faktorer kan däremot bidra till ett rättvist index rörande den sociala hållbarheten.

### ***Personalomsättning***

Det finns många aspekter av personalomsättning som kan ge värdefull information till ett index, men det också kan vara svårt att tolka mönstren då det kan finnas många olika bakomliggande orsaker till personalomsättning. Uppsägningar existerar i olika former vilka dels utgörs av de tillfällen då företaget i fråga väljer att säga upp en anställd. Detta kan ha otaliga bakomliggande anledningar såsom brist på arbete, misskötsel från den anställdes sida eller av andra ekonomiska anledningar. Uppsägningen i fråga kan dock även vara i form av den anställdes beslut att säga upp sig, även detta kan vara föranlett av många olika händelser. Exempelvis kan det röra sig om ett missnöje, en vilja att byta arbetsgivare, vantrivsel kopplat till kollegor och arbetsplats eller i sin enkelhet att den anställda blivit erbjuden en bättre anställning hos någon annan.

De båda olika typerna av uppsägningar kan medföra olika typer av användbar information för ett hållbarhetsindex. Om det rör sig om höga antal uppsägningar i kombination med ett ungefär lika stort antal nyanställningar är det något som verkar vara problematiskt inom företaget. Det kan röra sig om att arbetsgivaren i fråga haft otur med icke kompetent och opassande personal till företaget, men det kan också finnas en bakomliggande tanke med personalomsättningen. En huvudsaklig anledning till detta skulle kunna vara en vilja från arbetsgivaren att undvika långa kontrakt och fasta anställningar, då detta medför vissa obligationer för denne.

De olika typerna av uppsägningar bidrar därmed med olika information till indexet, dock ger informationen samma resultat i värdeform. En hög personalomsättning på grund av att anställda beslutar att säga upp sig visar på brister i någon form hos arbetsplatsen, exempelvis lön, trivsel, kollegor eller arbetsuppgifter etcetera. Hög personalomsättning där det är arbetsgivarens beslut att säga upp personal visar dock även att det många gånger existerar någon negativ aspekt hos arbetsgivaren. Även vid de sistnämnda tillfällena som nämndes ligger det dock på företaget att anställa kompetent personal som bidrar till god arbetsmiljö och som avlastar företaget på sin arbetsbörda. En hög personalomsättning blir därmed en negativ aspekt för företagets sociala hållbarhet i båda fallen. Precis som med faktorn gällande lön krävs även här att faktorn berörande personalomsättning sätts i relation till annan data för att kunna få fram en användbar indikator.

### ***Olycks- och tillbudsrapportering***

Vid första anblick kan det tyckas att om ett företag enbart rapporterar ett fåtal olyckor eller tillbud under en viss period, att verksamheten påvisar ett bra säkerhetsarbete med kompetent personal. Detta behöver dock inte vara fallet, utan kan ha med att göra att rapporteringsrutinen är bristfällig vilket är vanligt ombord enligt Tiger som skrivit en artikel för Sjömannen (2018). En potentiell anledning till bristande rapportering av risker, olyckor eller tillbud kan tänkas vara lathet, alternativt en ovilja att rapportera från arbetsplatsens sida, snarare än en arbetsplats helt utan olyckor och tillbud. En utförlig och frekvent rapportering av sådant kan därmed ses som att ett mer aktivt arbete utförs från företagets sida gällande säkerheten och rutiner som finns kopplat till säkerhetsarbetet då inga krav finns på att rapportera om företaget inte haft några tillbud eller olyckor under en tidsperiod (Arbetsmiljöupplysningen, 2018). En hög nivå av rapporterade tillbud samt olyckor skulle därigenom kunna ses som en positiv aspekt och som är kopplad till förbättring av säkerheten ombord.

På grund av de arbetsmiljömässiga aspekterna som ingår i begreppet social hållbarhet bör en väsentlig tyngd läggas vid att ständigt utöka och utveckla säkerheten ombord. Kontinuerlig och frekvent rapportering bör därmed ses som en positiv aspekt och därtill vara högt värderad i ett index rörande social hållbarhet. En viktig faktor kopplat till rapporteringen av tillbud och olyckor är dock att graden av hur allvarlig situationen blivit varierar. Ett företag och dess arbetsplats kan ha ett högt antal samt frekvent rapportering, men med ytterst få allvarliga olyckor. På liknande sätt kan ett annat företag ligga på samma nivå av rapporterade tillbud och olyckor men med ett högt antal svåra skador. De olika arbetsplatserna har därmed samma höga nivå av förbättringspotential av säkerheten kopplat till arbetet men varierar kraftigt vad det gäller säkerheten som berör det dagliga arbetet som utförs på arbetsplatsen. Det krävs därför att man ställer olika faktorer mot varandra gällande rapportering vid användandet av detta måttvärde i indexet; att dels ta fram hur kontinuerligt företaget rapporterar tillbud och olyckor men också ta fram vilken allvarlighetsgrad tillbudet eller olyckan hamnat inom. Detta för att ge en generellt rättvisande bild över både rådande såväl som framtida utveckling av säkerhetsarbetet.

En potentiell risk med faktorn ligger vid den potentiella brist på uppföljning som ett rapporterat tillbud eller olycka fått; om företaget åtgärdat problemet som gjort att olyckan eller tillbudet inträffade eller om så inte är fallet. Där öppnas nämligen en möjlighet för att manipulera faktorn då ett företag kan utföra mycket frekventa rapporteringar, men följs de inte upp blir det inte heller några förbättringar gällande säkerheten. Faktorn kan därmed medföra ett systematiskt fel i att antalet rapporteringar ökas markant för att resultera i ett gott värde för indexet. Detta kan liknas med Goodhart's law som i det här fallet kan ha innebörden att så fort det blir positivt att rapportera i stor mängd förlorar rapporteringarna sin betydelse på grund av att det görs för att nå målet med många rapporteringar (Law, 2015). Indexet bör därmed snarare baseras på mängden rapporterade i kombination med antalet åtgärdade, alternativt uppföljda, tillbud eller olyckor.

### ***Antal och grad av allvarlighet av skador samt sjukskrivningar***

Som tidigare beskrivits behöver nödvändigtvis inte en hög rapporteringsnivå av olyckor eller tillbud direkt innebära en hög nivå av skador. Även skadefrekvens samt hur allvarliga skador som skett bör inkluderas som en faktor inom indexet. Ett högt antal svåra skador skulle därmed kunna eliminera ett positivt värde baserat på olycks- och tillbudsrapportering. Detta medför i fall där både rapportering så väl som skador och dess utfall är av positivt slag i enlighet med indexet, att det totala värdet baserat på de båda faktorerna blir mycket positivt för indexets totala värde. Om det däremot sker allvarliga samt återkommande skador ombord blir resultatet och värdet av olycks- och tillbudsrapporteringen obefintligt. På grund av detta är det av väsentlig betydelse att de båda faktorerna hanteras parallellt för att undvika eventuell missvisning. Det ligger dock en svårighet vid denna faktor vilket är att den inte är direkt mätbar. Antalet olyckor går att räkna, problematiken hamnar vid att ge skadans allvar ett värde. Tio inträffade skador med blåmärken som utfall kan inte klassas lika allvarligt som tio skador där utfallet blivit ett brutet ben. I en sådan utvärdering av skador skulle potentiellt rapporteringen som ovan beskrivits kunna användas, där skadorna på ett passande vis delas in efter graden av allvarlighet. Dessa nivåer skulle med fördel kunna tas fram med hjälp av exempelvis försäkringsbolag, då det hos dessa finns olika klasser av arbetsskador baserat på allvarlighet, vilka skall finnas beskrivna i rådande försäkringsvillkor. (Folkets Ombud, 2018). Med hjälp av detta skulle möjligen ett system kunna anpassas för ett index inom social hållbarhet och faktorn grad av allvarlighet.

Även långtidssjukskrivningar i form av ett direkt mätbart värde hade kunnat föra med sig en väsentlig del information till ett index, med huvudsaklig fokus på sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa. Anställda blir sällan långtidssjukskrivna utan bakomliggande anledning, och om så är fallet är något mycket fel. Naturligtvis kan den anställdes sjukskrivning baseras på annat än arbetsrelaterade orsaker, men i så fall bör dessa snarare ses som undantag som elimineras från statistiken när det är säkerställt att orsaken är en annan än arbetsrelaterad.

### ***Jämställdhet***

Besättningen ombord på ett fartyg består av en kombination av människor med olika bakgrund, kompetens, ursprung och andra förmågor som bidrar till en bred mångfald. För närvarande är det främst tre delar inom området jämställdhet som kommer att diskuteras och värderas i förhållande till den sociala hållbarheten ombord; nationalitet, kön samt ålder.

Väsentligt för besättningen och deras hälsa är hur de hanteras, och därmed främst om det finns skillnader gällande avtal etcetera baserat på nationalitet och härkomst. Faktorn kopplat till detta ämnesområde bör därmed inkludera skillnader i hantering och bemötande av besättningen snarare än antal besättningsmän med annorlunda nationalitet och ursprung i förhållande till fartygets nationalitet. En sådan typ av faktor kommer dock medföra merarbete på grund av den jämförelse som krävs gentemot andra faktorer inom indexet för att få fram en potentiell social orättvisa. Det kommer med andra ord behövas att framställas potentiella kopplingar mellan landstillhörighet och avtal, förmåner, säkerhet kring anställningen etcetera för varje enskild besättningsmedlem. Problematiken kring att göra en sådan typ av faktor mätbar kommer troligen bli ytterst central i ett potentiellt hållbarhetsindex då likabehandling är en viktig del inom den sociala hållbarheten.



Könsfördelningen ombord på fartyget är en potentiell faktor. Det blir dock problematiskt och nära omöjligt att anställa en besättning där båda könen är lika representerade då sjöfartsindustrin är överrepresenterad av det manliga könet. Alternativet är att konstruera ett värde där jämställdheten ombord är så nära optimerad som möjligt med hänsyn till rådande omständigheter. Det finns dock en risk att en arbetsgivare inte får någon möjlighet att anställa en kvinnlig besättningsman på grund av det potentiellt låga antalet kvinnliga sökande till tjänsten. Detta medför en problematik gällande att sortera ut de arbetsgivare som aktivt väljer bort kvinnliga sökanden, vilka är de arbetsgivare som enligt faktorn inte hanterar den sociala hållbarheten inom nämnd faktor tillfredsställande. På grund av den beskrivna problematiken bör faktorns fokus, precis som i fallet med nationalitetsfördelning, ligga vid skillnader i hanteringen av anställda med olika könstillhörighet.

Den tredje viktiga aspekten att väga in är ålder, både vad det gäller att inte anställa för unga individer samt att anställa individer ur flertalet åldersgrupper. Gällande första fallet menas huvudsakligen att individer så unga att de klassificeras som barn inte skall anställas, oavsett om förbud eller ej råder i landet där fartyget är flaggat då det går emot FN:s konvention om barnens rättigheter (UNICEF, 2018). I andra fallet syftas det till åldersdiskriminering, där bara en åldersgrupp anställs eller att en viss åldersgrupp hanteras orättvist, vilket kan ha olika bakomliggande orsaker. En orsak till detta kan vara att arbetsgivaren inte vill anställa människor vid för hög ålder, då risken blir att de inte kan jobba länge inom företaget. På liknande vis kan arbetsgivare tänkas tveka vid att anställa människor i de åldrar då det idag är vanligt att skaffa barn, på grund av risken att den anställde skall ta ut föräldraledighet och vara obrukbar för företaget samt enbart blir en resurs som kostar pengar för arbetsgivaren. Det senare alternativet är mest sannolikt gällande kvinnliga arbetssökande, vilket dessutom resulterar i könsdiskriminering.

### ***Medarbetarundersökningar***

Den eventuellt största och viktigaste faktorn för ett socialt hållbarhetsindex är de anställdas egen uppfattning om situationer som äger rum, hur dem mår och känner sig ombord. Det enklaste sättet att få fram dessa åsikter är att låta besättningen själva förmedla dem. Detta skulle kunna ske genom skriftliga enkäter. Det finns dock framförallt två stora problem med att lägga en betydande tyngd vid den här typen av faktor.

Det första problemet är att svaren i enkäten grundar sig på de anställdas personliga uppfattning om situationer, vilket blir en utmaning att omvandla till mätbara värden som skall fungera som faktor inom ett index då det är personliga uppfattningar och åsikter. En potentiell lösning till denna problematik skulle kunna vara att redan i medarbetarundersökningen bestämma värdet på frågorna samt ställa sådana typer av frågor som går att mäta på ett förhållandevis enkelt sätt. Att med andra ord inte ställa frågor som skall besvaras skriftligt i en text utan ge frågor som skall besvaras utifrån en skala med angivna värden. Ett mätbart värde fås därmed genom enkäten på ett enkelt sätt på grund av att frågorna är värdebaserade redan från start. En värdering av frågornas relevans och vikt kommer dock behöva utföras inför enkäten, precis som dessa faktorers vikt och innebörd för ett index måste värderas.

Den andra problematiken som berör denna faktor är att personliga åsikter och andra svar enkelt kan manipuleras till att bli annorlunda än vad individen i fråga egentligen ansåg vid besvarandet av denna. Detta gör att arbetsgivare potentiellt kan forma de svar som ges utefter vad denne vill se för resultat. För att kunna ta sig runt denna typ av problematik krävs i ett första led att inte arbetsgivaren i fråga utför undersökningen, utan att en oberoende part gör detta. På så vis kan en nära inpå garanterad anonymitet utlovas, vilken förhoppningsvis medför att anställda vågar och vill ge sina personliga åsikter och svar på de frågor som ställs.

### *Anställdas förmåner*

Vilka förmåner den anställda har kan variera beroende på vilken region i världen man befinner sig. Vissa förmåner kan kännas grundläggande i vissa delar av världen, såsom i Nordeuropa, där exempelvis betalda resor från och till fartyget anses vara en självklarhet. I mindre utvecklade länder behöver dock inte så vara fallet, utan ses istället som en värdefull gåva från arbetsgivaren när och om företaget betalar för detta. Om indexet skall fungera som en form av motivation för att åstadkomma en förbättrad social hållbarhet behövs en standardnivå, och därmed ett neutralt värde inom indexet. Detta bör ligga strax över den normala nivån för hantering av social hållbarhet.

En faktor kopplat till förmåner för de anställda inom ett företag hade kunnat fungera som en typ av checklista, där de enskilda punkterna inom faktorn agerar värdeökande inom indexet. Exempel på sådana punkter skulle kunna vara betalda resor och övriga kostnader kopplat till på- och avmönstring, försäkring för den anställda, sjukpenning och övriga förmåner. På så vis kan punkterna beläggas med ett poängsystem, som med faktorn kopplat till medarbetarundersökningar, där de olika punkterna får olika bidragande värden till faktorn. Ett positivt resultat kan därmed beläggas med positiva poäng, och om en eller flera av punkterna är mindre bearbetade inom företaget kan den eller de punkterna ge negativa poäng. Detta gör att faktorns totala värde kan balanseras genom positiva och negativa poäng. Som ett vidare exempel kanske rederiet betalar besättningens resor till och från fartyget, men inte betalar några försäkringar, sjukpenning eller andra förmåner till sin besättning. Genom att då använda ett system med enbart positiva och negativa poäng speglar faktorns totala värde hur företaget arbetar med de anställdas förmåner ombord. I exemplet ovan hade faktorn därmed fått ett ytterst lågt poängantal, och därmed visat att förmånerna som erbjuds är mycket få. Hade man istället arbetat med positiva poäng och neutrala värden hade utfallet blivit annorlunda. Om förmånen inte existerade hade ett positivt värde erhållits även om den enda förmånen var biljetter från och till fartyget för de anställda ombord.

Vad det gäller möjligheten att manipulera faktorn kan högst sannolikt stora risker undvikas med ett system bestående av enbart positiva samt negativa poäng och därmed fungera som en typ av lista med alternativen ja och nej. Om exemplet ovan återigen skall användas hade en positiv poäng (1) erhållits för förmånen av betalda resor från och till fartyget, men två negativa poäng (-1) erhållits på grund av valet från arbetsgivaren att inte betala ut sjukpenning eller ha försäkring tecknade för sina anställda.

### ***Bostad & allmänna ytor***

Den markanta skillnaden mellan en arbetsplats till sjöss och en på land är som bekant att de som arbetar ombord även bor på sin arbetsplats när de är i tjänst och därmed aldrig kan åka hem för att där kunna slappna av och släppa arbetet helt. Detta är något som kan bli mycket påfrestande för den anställde, framförallt om denne inte trivs. Den ombordvarande bostadens utformning är därmed, både med avseende på den privata hytten såväl som ytor som delas med andra, mycket viktiga för besättningens välmående. Utformning och standard är dock en uppfattning baserad på en personlig åsikt och vad man som individ är van vid hemifrån. En låg standard i Nordeuropa kan klassas som en mycket hög standard för människor från exempelvis asiatiska länder.

Frågan vad faktorn skall baseras på kvarstår dock fortfarande då det finns en brist av mätbara värden gällande detta område. Varje anställd bör i ett första led ha en privat hytt där personliga ägodelar förvaras och där individen känner sig trygg med att vistas och sova, vilket är en mycket grundläggande del i en persons välmående. Utöver den personliga hytten skall utrymmen kopplat till hälsa och hygien finnas, såsom badrum, toaletter samt sjukhytt. Vidare skall dagrum eller liknande finnas, där den anställde tillsammans med sina kollegor kan spendera tid för diverse aktiviteter. Matsal eller dylikt skall finnas att tillgå, samt kök eller annan liknande typ av lokal för tillredning av mat. Förutom dessa lokalers faktiska existens och tillgång skall de även hållas i gott skick med utrustning anpassad för rummets syfte.

Det lämnas därmed två olika typer av mätpotential där den första baseras på utrymmenas existens. Är lokalerna tillgängliga för alla anställda ombord? Första frågan blir därmed grundkravet, och mätsystemet kan därmed fungera som det vid faktorn gällande förmåner. Finns exempelvis minst ett dagrum erhåller fartyget ett poäng, finns detta inte tillgängligt ombord dras en poäng bort. Vidare kan kravet på anpassad utrustning och att lokalen hålls i god kondition bedömas med ytterligare avdrag, respektive tillägg på poängen. Om dagrummet finns (1 poäng), men är i mycket dåligt skick och enbart innehåller två stolar dras en halv poäng bort, vilket därmed neutraliserar poängen för rummets existens. Svårigheten kopplat till värdering kommer hamna i hur begreppet "gott skick" definieras, och vad adekvat utrustning kan innebära för rummets funktion. Två stolar kan mycket väl vara tillräckligt för att sitta ner och föra en konversation, men frågan blir om det är tillräckligt för att rummet skall motsvara förväntningarna för ett dagrum.

### ***Sociala aktiviteter samt fritid***

Ytterligare en viktig aspekt som många i samhället upplever dagligen är möjligheten till social interaktion och sammanhållning mellan individer samt en stor frihet vad det gäller hur fritid spenderas och om den spenderas tillsammans med andra. Detta är något som inte alltid går att hantera i ett, i relation till andra arbetsplatser, litet och begränsat utrymme som existerar ombord på fartygen. Människan är i grunden ett flockdjur, och tenderar att dra sig till grupper för social stimulans, något som i förlängningen blir ytterst viktigt för det mänskliga välmåendet. På grund av den mycket begränsade ytan ombord, *de facto* att det ofta är samma fåtal personer som interagerar samt en ofta mycket visuell och tydlig rangordning finns risken att detta blir svårhanterligt. Det är därmed av stor vikt att faktiskt värdera möjligheten till social interaktion och aktiviteter ombord. De anställda spenderar i grunden alla dygnets timmar ombord på fartyget, både under arbete såväl som under den fritid som erhålls. Om den fritiden då skall kunna kännas värdefull krävs någonting som gör den uppskattad. Även här tåls att trycka på

att alla människor är individer och väljer själv hur den privata tiden skall spenderas. Vissa föredrar att spendera sin tid ifred, utan stressmoment, medan andra kräver interaktion med andra för att må bra. Fartyget bör därmed kunna erbjuda olika typer av aktiviteter för att kunna tillgodose de många behov som existerar för besättningens välmåendes skull. Exempel på sådana aktiviteter kan vara så enkla som tv-rum, som därmed agerar sällskapsrum med mediaunderhållning och potentiellt enklare underhållning så som litteratur eller sällskapsspel. Måltider där så många som möjligt uppmanas till att sitta ned och äta tillsammans kan också vara en aspekt som uppgraderar den sociala hållbarheten ombord.

Problematiken som tillkommer är dock hur detta skall göras mätbart då grunden till denna typ av faktor blir, precis som många tidigare, den enskilde individens upplevelse och åsikter. Ett potentiellt sätt att kringgå detta bekymmer kan vara att ge faktorn ett internt poängsystem baserat på antalet möjligheter till social interaktion och fritidsaktiviteter, och därmed mäta "chanser givna" istället för "chanser tagna" av besättningen. Detta medför dock ett relativt enkelt sätt för fartyget eller rederiet att manipulera faktorns resultat till det bättre, även detta kan stöttas av Goodhart's law gällande att när ett antal blir ett mål tappas meningen i att mäta det på grund av önskan att nå det höga antalet som målet innebär (Law, 2015). Detta genom att erbjuda ett stort antal, vad företaget väljer att kalla aktiviteter. En gräns kommer därmed behöva dras både vid hur omfattande en aktivitet måste vara för att få inräknas i faktorn, samt sätta ett maxantal på hur många aktiviteter som kan räknas med. Kan exempelvis en bok i ett sällskapsrum räknas som en aktivitet? Om fartyget innehar 500 böcker, är det då 500 enskilda aktiviteter eller skall böcker räknas som en aktivitet för exempel.

### ***Hur de anställda hanteras av arbetsgivare***

En utav de för indexet viktigaste faktorerna ligger i hur besättningen bemöts och hanteras av arbetsgivare och andra överordnade. Chefers bemötande kan lämna både positiva såväl som negativa spår hos en anställd och dennes uppfattning om sin arbetsplats, framförallt om det finns en tydlig särbehandling gentemot andra anställda ombord. Exempel på punkter som skulle kunna inkluderas i faktorn är:

- Vaktpass, huvudsakligen vilka vaktpass man som anställd blir tilldelad. Får den anställda med lägre rang ständigt det minst fördelaktiga passet under natten, medan de anställda med högre positioner har vakten under dagen? Denna punkt är dock svårhanterlig vad det gäller mätbarheten. I sådana fall bör det mätas baserat på missnöjdhet med det pass som tilldelats, eftersom det säkerligen finns de anställda som föredrar de nattliga vakterna framför de på dagen.
- Om det verkar finnas någon koppling mellan nationalitet och avtalsform? Eller vilken typ av avtal som används för personalen. I dagens samhälle har det nära inpå blivit en norm att internationell besättning får utstå osäkerheten kring TAP-avtal, medan besättningsmän med samma nationalitet som fartyget får fördelen med långvariga anställningskontrakt med för den anställde mer fördelaktiga villkor. Denna punkt bör mätas baserat på avtal i förhållande till nationalitet, eller om det finns några andra särbehandlingar mellan anställda.
- Hur länge man som anställd är ombord, med andra ord längden på turerna. Hur ligger normen, är det även här en tydlig skillnad kopplat till härkomst, rang eller liknande? Är det så att vissa anställda är ombord nästan dubbla tiden jämfört med andra, och om så är fallet - varför? Ytterligare en punkt som blir relativt

komplikerad vad det gäller mätbarheten. Precis som med avtalsform krävs det att turernas längd sätts i förhållande till de övriga anställda ombord.

- Hur arbetsbelastningen ser ut ombord är av stor vikt, har företaget underbemannat fartyget för att spara ner på kostnader kan miljön ombord snabbt bli skadlig i form av stress och slarv med säkerheten. Ett potentiellt sätt att göra just denna punkt mätbar kan vara att kolla över just antalet besättningsmedlemmar ombord i förhållande till fartygets storlek.
- Precis som vid olycks- och tillbudsrapportering kan även ett anonymiserat system för rapportering av diskriminering och kränkande behandling agera mätvärde på den psykiska ohälsan ombord.

## **4.2 Resultatsammanfattning**

Som tidigare nämnts är de presenterade faktorerna enbart spekulationer kring vad som eventuellt skulle kunna vägas in i ett index. Det kan dock tänkas att vissa faktorer har närmre till att börja användas för att mäta nivåer av social hållbarhet än många andra. Dessa skulle kunna tänkas bli de som redan är direkt mätbara på ett eller annat vis, och därmed inte behöver omvandlas eller bearbetas. Exempel på en sådan faktor är ”Antal och grad av allvarlighet av skador och sjukskrivningar” där försäkringsbolagen idag har ett system för att mäta och utvärdera skador. Detta mätsystem skulle möjligtvis enkelt skulle kunna anpassas till ett index. Ytterligare en faktor som skulle kunna ligga nära i tiden för att användas är ”Medarbetarundersökningar”, detta trots att ett stort förarbete samt omständliga värderingar. Anledningen skulle kunna vara att de anställdas åsikter bör ligga till grund för en utvärdering av den sociala miljö de lever i. Medan faktorer där det krävs mycket arbete runt i kring, samt där de anställdas känslor och åsikter kommer att behöva förutsättas, troligen ligger längre bort vad det gäller användande som faktor i ett index. Exempel på en sådan är ”Hur de anställda hanteras av arbetsgivare” och ”jämfördhet”. Övriga i rapporten nämnda faktorer skulle kunna hamna i någon form av mitt på en tidsaxel rörande hur nära i tiden de är att användas. Generellt är de mätbara, men kräver ändå någon form av jämförelse eller värdering mot andra ingående faktorer för att fungera på ett bra sätt inom ett index.

## 5. DISKUSSION

Den stora problematiken kring skapandet av ett hållbarhetsindex är faktumet att mående och en uppfattning oftast är strikt individuell då två personer nödvändigtvis inte behöver ha likadana åsikter om samma situation. Detta gör att en optimal situation enligt ett index inte behöver vara den optimala för en specifik individ, dock kan ett generellt medel tas fram med hjälp av statistiska underlag som samlas ihop under åren. Den riktlinje som sätter indexets standardnivå kan därmed uppdateras under tiden underlaget byggs upp, alternativt om underlaget arbetas fram i stor utsträckning som möjligt innan uppstarten av ett index.

Det andra stora bekymret ligger i att det som påverkar den sociala hållbarheten sällan är mätbart, utan snarare är en icke mätbar åsikt. I stället kan personens uppfattning delas upp i mindre beståndsdelar, där de ingående delarna värderas för att kunna omvandlas till ett genomsnittligt numeriskt värde. Som exempel kan det vara svårt att uttrycka sitt obehag ombord med konkreta siffror, eller omvandla ett missnöje med lönen i ett mätbart värde - dock går det istället att jämföra individers lönenivåer och på så sätt kunna anta ett missnöje, något som inte är möjligt med upplevelsebaserade åsikter. Trots omvandlingen till numeriska värden bör dock ändå den anställdes enskilda åsikt tas med i beaktning, och därmed skapa en mer interaktiv process där individen kan vara närvarande för att få visa sitt tycke istället för att lita till fullo på värden. En sådan typ av process kräver utveckling, och kanske framförallt tid. Det kan därmed krävas en mängd försök innan ett index med en sådan typ av framtagningsmetod börjar användas på den stora marknaden.

### 5.1 Framtagande av index

En utmaning som ett index inom den sociala hållbarheten står inför är det tidskrävande arbete som kommer krävas för att ta fram och utveckla indexet, men även att anpassa det till specifika regioner och rådande uppfattningar. Det kommer även sannolikt krävas ett stort arbete med att hålla indexet uppdaterat och aktuellt med den utveckling som råder inom området, samt att värdera faktorerna genom att omvandla åsikter till mätbara värden. Detta kommer troligen behöva göras av personer specialiserade inom social hälsa och hållbarhet. Ett framtida mål bör därmed vara att digitalisera och automatisera värderingen som görs av faktorerna för att anpassa, underlätta och göra processen mer effektiv samt ge ytterligare möjlighet för uppföljning.

En eventuell negativ uppfattning och åsikt kopplat till ett sådant här typ av index skulle kunna vara den stora transparens det kan medföra att aktivt jobba och erkänna brister hos ett företags sociala hållbarhet. Detta kan vidare resultera i en rivalitetsfråga, i och med att andra företag då kan komma åt svaga punkter och då vinna kunder genom att visa en hög nivå där konkurrenter visar brister. Delvis hos verksamheten i och med att de rykten som sprids kring företaget vill hållas positiva, och då kan det i många fall vara lättare att tysta ner eller gömma negativa rykten och åsikter. En bild ges därmed av att stämningen och förhållandena, i detta fallet ombord, är mycket goda - eftersom att inget annat uttrycks. Problematiken kan dock även ligga hos besättningen, eller snarare besättningens rädsla för att eventuellt uppröra arbetsgivare och därmed riskera sin position eller till och med anställning (Dahlgren, 2018; Sundgren, 2009).

## 5.2 Funktion i Sverige

Sverige ligger långt fram vad det gäller regelverk och riktlinjer i förhållande till internationella minimikrav (Kommittédirektiv 2010:2). Det finns många olika lagar och förordningar inom den svenska arbetsmarknaden som reglerar de sociala hållbarhetsaspekterna. Som beskrivits i bakgrunden finns bland andra arbetsmiljölagen samt -förordningen, vilka hanterar tillbud och olyckor, men även hur företag skall upprätthålla en god arbetsmiljö, vilket inkluderats i förslagen på faktorer. Vidare finns fartygssäkerhetslagen samt -förordningen som ställer krav på ett fartygs säkerhet men även arbetsmiljö och bemanning. Även denna aspekt är inkluderad i faktorerna, hur exempelvis fartyget är bemannat för att det skall kunna framföras säkert. Föreskriften om systematiskt miljöarbete är också något som Sverige innehar i sina riktlinjer och talar om för arbetsgivare hur kraven skall uppfyllas inom arbetsmiljölagstiftningen. Ytterligare en faktor inom indexet är området för uppsägningar samt anställning, och hur länge en anställning löper för ombordpersonalen. I Sverige regleras detta av lagen om anställningsskydd vilken skyddar både arbetsgivare, men också arbetstagar gällande hur anställningen skall regleras. Vidare finns även arbetstidslagen som reglerar hur mycket tid en anställd får lägga på arbetet per dygn, vecka samt år, något som också bör finnas med som faktor inom ett socialt hållbarhetsindex. Slutligen finns också diskrimineringslagen, vars tyngd är mycket väsentlig för den sociala hållbarheten och vars huvudsyfte är att säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras, gällande kön, ålder, etnicitet, etcetera. Det finns även ytterligare regleringar inom den svenska såväl som den internationella lagstiftningen som skulle kunna vägas in i ett index inom den sociala hållbarheten, dock är detta ett område för vidare forskning.

Svenska redare bör i och med den föregående nämnda informationen gällande de många strikta regler och lagar som landet har rörande social hållbarhet få ett högt resultat i ett index som berör ämnesområdet. För svenska rederier och fartyg bör därmed ett sådant index inte bli av väsentlig betydelse för mätning och utvärdering av den sociala hållbarheten då Sverige troligtvis redan ligger i framkant gällande detta. Det kan därmed tänkas att redare med svensk flagg utan större bekymmer bör kunna förskaffa sig tämligen höga poäng under uppstartstiden av ett index, baserat på de fortfarande lågt ställda minimikraven på internationell nivå. Om ett index inom social hållbarhet däremot får spridning, och de internationella redarna börjar anskaffa högre poäng kan rivaliteten komma att öka även för de svenska redarna, och det kan medföra en ansträngning för att hålla sig konkurrenskraftig inom indexet. Ett ytterligare alternativ kan tänkas bli att Svenska redare blir listade som några av de som ligger bäst till gällande den sociala hållbarheten ombord, och därmed står högt jämfört med internationell konkurrens.

## 5.3 Jämförelse med miljöindex

Om ett index inom social hållbarhet skulle jämföras med ett idag existerande index inom ekologi och miljö skulle en påfallande likhet varit nödvändigheten av ett mycket stort antal ingående faktorer som skall värderas för att tillsammans ge ett resultat. De existerande miljöindexen som finns på marknaden är ofta undermåliga med för få faktorer inkluderade för att göra rättvisa bedömningar och utmaningarna liknar i många hänseenden de som finns inom den sociala hållbarheten (Andersson et al., 2017). Enbart ett värde kan inte avgöra en helhet, utan det krävs ett antal faktorer för att kunna göra en rättvis bedömning av situationen. Ett fartyg kan exempelvis inte klassas som 100 procent miljövänligt enbart baserat på låga partikelnivåer, heller inte kan ett fartyg klassas som socialt hållbart enbart baserat på utbetalda löner till ombordpersonalen

exempelvis. Lika svårt som inom den sociala aspekten med individers uppfattningar och hur man skall göra dessa värden mätbara är det inom det miljömässiga området med exempelvis hur man skall mäta och värdera utsläppsnivån om ett fartyg tappat ut en liten mängd oljeblandat länsvatten. Inom det sistnämnda området har man dock lyckats utveckla ett, om än inte tillfredsställande, index som enbart har förutsättningar att bli bättre och mer precist. Ett index inom den sociala hållbarheten bör därmed ha möjlighet att kunna utvecklas då förutsättningarna är mycket likartade som de inom den miljömässiga hållbarheten. Som tagits upp i bakgrunden finns bland annat ESI, vilket mäter fartygs miljöprestanda och vars faktorer är utsläppsnivåer av bland annat NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, CO<sub>2</sub> och partiklar. Huruvida rederier uppfyller kraven ESI ställer rapporteras via deras hemsida som gemene man har tillgång till. Om fartygsägare uppnår kraven kan i många hamnar och liknande erhållas vissa förmåner och rabatter för den utförda prestationen. På liknande sätt skulle även ett index inom den sociala hållbarheten kunna utvecklas och fungera - att om kraven för indexet uppnås kan rabatter och förmåner erhållas för den utförda prestationen.

#### **5.4 Metoddiskussion**

Den litteratur som rapporten baseras på består, som tidigare beskrivits, huvudsakligen av vetenskapligt publicerad litteratur, lagtexter och information från myndigheters hemsidor, men även företags hemsidor. Bakomliggande anledningen till detta var det faktum att ytterst få framsteg och publikationer har gjorts inom ämnet, särskilt specifikt kopplat till sjöfartsindustrin. Rapporten blev därmed till stora delar hypotetsbaserad då det råder stor brist på tidigare forskning. På grund av bristande vetenskaplig litteratur togs förslag på att skriva en rapport baserad på involverade individers och företags syn på idén och ett potentiellt utförande av ett socialt hållbarhetsindex. Efter diskussioner fattades dock beslutet att inte använda den typen av undersökningsmetod då tiden inte räckte till med tanke på den stora arbetsinsats som krävs för att analysera ett tillräckligt stort statistiskt underlag för att kunna ge en rättvisande bild. Delvis på grund av företags strävan efter positivt rykte och legitimitet, och därmed en ovisshet kring huruvida verksamhetens svar på en undersökning blir manipulerad och vinklad från dess verkliga synpunkt, eller om svaren blir vinklade utefter hur väl det låter i andra parter öron (Suchman, 1995; Ashforth & Gibbs, 1990; Castelló & Lozano, 2011). Laufer (2003) beskriver att företag gärna förskönar vad som presteras utåt och därmed döljer en viss del av de negativa aspekterna. Deegan (2002) beskriver vidare att den bakomliggande orsaken till varför så är fallet beror på en rädsla från företaget att förlora dess rykte och omdöme utifrån intressenternas synvinkel. Vidare finns även risken att de anställda inte ger ärliga svar, då man inte vill eller vågar prata negativt om sin arbetsplats, vilket kan bero på antingen en vilja att säga det arbetsgivaren vill höra, eller av rädsla för att negativa uttalanden skall framkomma till företaget (Blume, 2018). Valet av att hålla rapporten litteraturbaserad togs därefter, både på grund av risken för oriktiga uttalande som potentiellt kan medföra att rapporten baseras på felaktig information, men även för att låta den litterära rapporten ligga till grund för vidare forskning kring området. Detta för att i ett senare skede då kan användas för att utföra undersökningar kopplat till rederier och ombordpersonal.



## 6. SLUTSATS

Möjligheterna för framtagande av ett index inom social hållbarhet verkar, baserat på det faktum att forskningen inom område precis börjat, mycket goda. Det finns utrymme för förbättring inom ämnesområdet, och ett index hade med högsta sannolikhet kunnat bidra till den förbättringsprocessen. Det skall dock tas i åtanke att arbetet både med framtagande, underhåll och utförande av indexet kommer att vara tidskrävande, därmed bör det även övervägas noga vem som får ansvaret för ett sådant index. Som nämnts i föregående kapitel påminner utmaningarna och upplägg av ett socialt hållbarhetsindex mycket om existerande miljöindex och analogt bör förutsättningarna för framställningen av ett socialt hållbarhetsindex, trots alla utmaningar som finns, vara mycket lovande och kunna ske inom en snar framtid.

Möjliga faktorer inom indexet är följande;

- Löner - Baseras på den lönespridning som finns mellan de anställda.
- Personalomsättning - Baseras på antalet uppsägningar, både från arbetsgivarens och den anställdes sida.
- Olycks- och tillbudsrapportering - Baseras på antal rapporterade i kombination med att uppfölja tillbud och olyckor.
- Antal och grad av allvarighet av skador och sjukskrivningar - Baseras på det direkta antalet olyckor och sjukskrivningar som inträffar, i kombination med graden av allvarighet.
- Jämställdhet - Baseras på likabehandling av de anställda, oberoende av vilket kön, ålder eller nationalitet den anställda har.
- Medarbetarundersökningar - Baseras på den enskilde anställdes uppfattning och åsikt om företaget, hantering, tiden ombord och dylikt.
- Anställdas förmåner - Baseras på de förmåner som erbjuds, samt om dessa är olika för olika besättningsmän ombord på samma fartyg.
- Bostad och allmänna ytor - Baseras på de ytor de anställda har tillgång till under sin tid ombord, samt dessa ytors generella skick och utrustningsnivå.
- Sociala aktiviteter samt fritid - Baseras på den möjlighet besättningen har till att utföra fritidsaktiviteter och social interaktion ombord.
- Hur de anställda hanteras av arbetsgivare - Baseras på hur individerna ombord behandlas av arbetsgivare och personer med höga positioner. Då främst om det är någon skillnad baserat på typ av anställning, nationalitet, kön, ålder, etcetera.

Något som bör tas i åtanke är att många av de föreslagna faktorerna behöver sättas i relation till något eller några andra faktorer, exempelvis behöver lön sättas i relation till bland annat befattning ombord, för att kunna bidra med relevant och rättvis information samt en värdegrund för indexet.

Gällande hur svenska redare hade påverkats av ett socialt hållbarhetsindex i förhållande till nationellt satta regelverk, direktiv och standarder bör de svenska redarna befinna sig relativt långt fram i hanteringen jämfört med internationella krav.

## 6.1 Vidare forskningspunkter

Denna rapport bör ses som en första grund för vidare utveckling inom området och därmed existerar även ett stort antal förslag på punkter för vidare forskning, med enorm potential och variation. Nedan listas de punkter som under skrivprocessen upplevdes som närmast i tiden, och därmed den direkta fortsättningen.

- Kvantitativa undersökningar kopplat till anställda och företag inom området
- Utformning av ett socialt hållbarhetsindex
- Vem skall sköta och se hur indexets krav efterföljs?
- Test och felsökning av ett socialt hållbarhetsindex i verkligheten
- Applicera indexet och ge förmåner åt de som lyckats bra med prestationen, på likartat sätt som med existerande miljöindex
- Skall resultatet hållas transparent eller ej. En konkurrensfråga?
- Social hållbarhet i land (på exempelvis rederikontor)
- Scrapping och arbetsförhållandena för de som arbetar där (ofta inte bra arbetsförhållanden men ändå väljer de flesta rederier att skrota sina fartyg på detta sätt)

## REFERENSER

- Andersson, K., Fridell, E., Lundh, M., Pahlm, H., Sköld, S., Ytreberg, E. (2017). LIGHTHOUSE REPORTS: Pre-study on sustainability indices for shipping. *Lighthouse*. Hämtad från [https://www.lighthouse.nu/sites/www.lighthouse.nu/files/attachments/webbversion\\_sustainability\\_indices.pdf](https://www.lighthouse.nu/sites/www.lighthouse.nu/files/attachments/webbversion_sustainability_indices.pdf)
- Ashforth, B. E., & Gibbs, B. W. (1990). The double-edge of organizational legitimation. *Organization science*, 1(2), 177-194. doi: <https://doi.org/10.1287/orsc.1.2.177>
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), föreskrifter*. Hämtad från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-afs-20011-foreskrifter/>
- Arbetsmiljöverket. (2017). *Arbetsmiljöarbete och inspektioner*. Hämtad från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/?hl=arbetsmiljoarbete>
- Arbetsmiljöverket. (2017b). *Arbetstidslagen (ATL)*. Hämtad från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetstidslagen/>
- Arbetsmiljöpplysningen. (2018). *Tillbud*. Hämtad från <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Tillbud/>
- Bonilla-Priego, M.J., Font, X., Pacheco-Olivares, M.d.R. (2014). Corporate sustainability reporting index and baseline data for the cruise industry. *Tourism Management* 44, 149-160. doi: 10.1016/j.tourman.2014.03.004
- bis. (2018). *BS OHSAS 18001 - Occupational Health and Safety Management (OHS)*. Hämtad från <https://www.bsigroup.com/en-GB/ohsas-18001-occupational-health-and-safety/>
- Blume, E. (2018, 15 februari). ”Sjömän behandlas sämre än djur” – slavlöner mörkas. *Arbetet*. Hämtad från <https://arbetet.se/2018/02/15/sjoman-behandlas-samre-an-djur-slavloner-morkas/>
- Castelló, I., & Lozano, J. M. (2011). Searching for new forms of legitimacy through corporate responsibility rhetoric. *Journal of Business Ethics*, 100(1), 11-29. doi: <https://doi-org.proxy.lib.chalmers.se/10.1007/s10551-011-0770-8>
- Cabezas-Basurko, O., Mesbahi, E. & Moloney, S.R. (2008). Methodology for sustainability analysis of ships. *Ships and Offshore Structures*, 3(1), 1-11. doi: 10.1080/17445300701673841
- CSI. (2018). *Methodology*. Hämtad från <https://cleanshippingindex.com/how-it-works/>

Dahlgren, M. (2018, 8 maj). Depression vanligt bland sjömän. *Sekotidningen*. Hämtad från <https://sekotidningen.se/artikel/depression-vanligt-bland-sjoman/>

Deegan, C. (2002). Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures—a theoretical foundation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 282-311. doi: <https://doi-org.proxy.lib.chalmers.se/10.1108/09513570210435852>

Directive 2009/13/EC. *Directive 2009/13/EC - Agreement on the Maritime Labour Convention*. Hämtad från <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/council-directive-2009-13-ec-agreement-on-the-maritime-labour-convention>

Ehrgott, M., Reimann, F., Kaufmann, L. & Carter, C.R. (2010). Social Sustainability in Selecting Emerging Economy Suppliers. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 99-119. doi: 10.1007/s10551-010-0537-7

Folkets Ombud. (2018). *Arbetskada*. Hämtad från <http://www.folketsombud.se/informationscenter/arbetskada/>

FN. (2018). *FN:s arbete för utveckling och fattigdomsbekämpning*. Hämtad från <https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/vad-gor-fn-2/fns-arbete-for-utveckling-och-fattigdomsbekampning/>

Folkhälsomyndigheten. (2014). *Vad är social hållbarhet för oss?* Hämtad från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/social-hallbarhet/>

Forsell, K., Eriksson, H., Järholm, B., Andersson, E., Lundh, M & Nilsson, R. (2015). *Arbetsmiljö och säkerhet på svenska fartyg* (Rapport från Arbets- och miljömedicin, 151). Sahlgreńska Universitetssjukhuset. Hämtad från [https://maritimehealth.gu.se/digitalAssets/1547/1547238\\_rapport-nr.-151.pdf](https://maritimehealth.gu.se/digitalAssets/1547/1547238_rapport-nr.-151.pdf)

GRI. (2018). *About GRI*. Hämtad från <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>

GRI. (2018b). *GRI Standards Download Center*. Hämtad från <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center>

Göteborgs Hamn. (2018). *Nu är Hållbarhetsredovisningen för 2017 klar*. Hämtad från <https://www.goteborgshamn.se/press/nyheter/nu-ar-hallbarhetsredovisningen-for-2017-klar/>

Hodge, N & Widerström, E. (2017). *“En sjöman är alltid en sjöman”: Kränkningar och trakasserier bland sjömän på svenska fartyg - en intervjustudie* (Examensarbete, Göteborgs Universitet, Psykologiska Institutionen). Hämtad från [https://havochohsamhalle.gu.se/digitalAssets/1678/1678373\\_en\\_sjoman\\_ar\\_alltid\\_en\\_sjo\\_man\\_2017.pdf](https://havochohsamhalle.gu.se/digitalAssets/1678/1678373_en_sjoman_ar_alltid_en_sjo_man_2017.pdf)

ILO. (2017). *Maritime Labour Convention 2006, as amended (MLC, 2006)*. Hämtad från [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0:::P91\\_SECTION:MLC\\_A\\_AMEND\\_N1](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0:::P91_SECTION:MLC_A_AMEND_N1)

ILO. (2018). *About the ILO*. Hämtad från <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

IMO. (2014). *ISM Code and Guidelines on Implementation of the ISM Code*. Hämtad från <http://www.imo.org/en/OurWork/humanelement/safetymanagement/pages/ismcode.aspx>

ITF Seafarers. (2018). *ITF Agreements*. Hämtad från [http://www.itfseafarers.org/itf\\_agreements.cfm](http://www.itfseafarers.org/itf_agreements.cfm)

ISO. (2018). *ISO 45001:2018: Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use*. Hämtad från <https://www.iso.org/standard/63787.html>

ISO. (2018b). *ISO 45001 - Occupational health and safety*. Hämtad från <https://www.iso.org/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>

Kommittédirektiv 2010:2. (2018). *Konkurrensförutsättningarna för sjöfart under svensk flagg: Kommittédirektiv 2010:2*. Hämtad från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommittedirektiv/konkurrensforutsattningarna-for-sjofart-under\\_GYB12](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommittedirektiv/konkurrensforutsattningarna-for-sjofart-under_GYB12)

Laufer, W. S. (2003). Social accountability and corporate greenwashing. *Journal of business ethics*, 43(3), 253-261. doi: <https://doi-org.proxy.lib.chalmers.se/10.1023/A:1022962719299>

Longoni, A. & Cagliano, R. (2015). Environmental and social sustainability priorities: Their Integration in operations strategies. *International Journal of Operations & Production management*, 35(2), 216-245. doi:10.1108/IJOPM-04-2013-0182

Law, J. (2015). *Dictionary of Finance and Banking (5 ed.): Goodhart's Law*. Hämtad från <http://www.oxfordreference.com.proxy.lib.chalmers.se/view/10.1093/acref/9780199664931.001.0001/acref-9780199664931-e-4668>

Missimer, M., Robèrt, K.-H., Broman, G. (2017). A strategic approach to social sustainability – Part 1: exploring the social system. *Journal of Cleaner Production* 140(Part 1), 32-41. doi: doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.03.170 2

Missimer, M., Robèrt, K.-H., Broman, G. (2017). A strategic approach to social sustainability – Part 2: a principle-based definition. *Journal of Cleaner Production* 140(Part 1), 42-52. doi: doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.04.059

Meadows, D. (1998). *Indicators and information systems for sustainable development*. (Hartland Four Corners VT 05049). The Sustainability Institute. Hämtad från <http://www.estudiomc.es/wp-content/uploads/2007/11/indicadores-donella.pdf>

Olsson, A & Elfsten, J. (2016). *En kvinnas val: Sjöman. En kvantitativ jämförande studie av kvinnliga svenska och polska studenters förväntningar på utbildning och karriär till sjöss* (Självständigt arbete, Linnèuniversitetet, Sjökaptnsprogrammet). Hämtad från <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:929574/FULLTEXT01.pdf>

Pitarch-Garrido, M-D. (2018). Social Sustainability in Metropolitan Areas: Accessibility and Equity in the Case of the Metropolitan Area of Valencia (Spain). *Sustainability* 10(2), 371. doi:10.3390/su10020371

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen (1977:1160)*. Hämtad från [https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160)

SFS 1977:1166. *Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)*. Hämtad från [https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166\\_sfs-19771166](https://www.riksdagen.se/sv/dokumentlagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-19771166)

SFS 2003:364. *Fartygssäkerhetslagen (2003:364)*. Hämtad från [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/fartygssakerhetslag-2003364\\_sfs-2003-364](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/fartygssakerhetslag-2003364_sfs-2003-364)

SFS 2003:438. *Fartygssäkerhetsförordningen (2003:438)*. Hämtad från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/fartygssakerhetsforordning-2003438\\_sfs-2003-438](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/fartygssakerhetsforordning-2003438_sfs-2003-438)

SFS 1982:80. *Lagen (1982:80) om anställningsskydd*. Hämtad från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd\\_sfs-1982-80](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80)

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen (2008:567)*. Hämtad från [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)

SIS. (2018). *Ledningssystem för arbetsmiljö - Krav*. Hämtad från <https://www.sis.se/produkter/foretagsorganisation/foretagsorganisation-och-foretagsledning-ledningssystem/foretagsorganisation/sisohsas180012007/>

Sundgren, L. (2009, mars). Utsatta sjömän får hjälp av ITF. *SAN NYTT*. Hämtad från [http://san-nytt.se/wp/wp-content/uploads/2009/01/san-nytt\\_3-09\\_webb.pdf](http://san-nytt.se/wp/wp-content/uploads/2009/01/san-nytt_3-09_webb.pdf)

Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of management review*, 20(3), 571-610. doi: 10.2307/258788

Tiger, J. (2018, 8 maj). Se arbetsmiljön som en investering. *Sjömannen*. Hämtad från <https://www.sjomannen.se/nyheter/se-arbetsmiljon-som-en-investering/>

Transportstyrelsen. (2018). *Sjöarbetskonventionen (MLC)*. Hämtad från <https://www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/Ombordanstallda/Arbetsmiljo/Sjoarbetskonventionen-MLC/>

Transportstyrelsen. (2018b). *Arbetsmiljö*. Hämtad från <https://www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/Ombordanstallda/Arbetsmiljo/>

UNICEF. (2018). Barnkonventionen är vårt uppdrag. Hämtad från <https://unicef.se/barnkonventionen>

Vejvar, K., Kee-hung, L., Lo, C. (2016). An Institutional Perspective on the Diffusion of Social Sustainability and its Discourse in Liner Shipping Operations. *The Journal of Sustainable Mobility* 3(2), 14-41. doi: 10.9774/GLEAF.2350.2016.de.00003

Vallance, S., Perkins, H.C. & Dixon, J.E. (2011) What is social sustainability? A clarification of concepts. *Geoforum* 42(3), 342-348. doi: 10.1016/j.geoforum.2011.01.002

WCED. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. UN Documents. Hämtad från <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>

WPSP. (2018). *Environmental Ship Index ESI: Introduction*. Hämtad från <http://www.environmentalshipindex.org/Public/Home>

WHO. (2018). *About: What we do*. Hämtad från <http://www.who.int/about/what-we-do/en/>

Zeidler, K. (2018). *Ny ISO-standard för arbetsmiljö*. Hämtad från <https://www.prevent.se/arbetsliv/ledarskap1/2018/ny-iso-standard-for-arbetsmiljo/>