

Zum Stellenwert eines gesetzlichen Mindestlohns

Positionen aus einem Forschungskolloquium zur sozialen Sicherung

(cs) Am 1. Mai dieses Jahres fand im Stuttgarter Forum 3 ein Forschungskolloquium unter dem Titel „Soziale Sicherung in Deutschland: Mindestlohn – Grundeinkommen – Wege aus der Altersarmut“ statt. Ein interessanter Kreis von Experten aus unterschiedlichen Richtungen und mit unterschiedlichen Ansätzen, aber verbunden im Willen zum echten Erkenntnisgespräch und zur Kooperation für soziale Erneuerung, war auf Einladung des Instituts für soziale Gegenwartsfragen zusammengekommen. Am Vorabend des eigentlichen Kolloquiums fand ein öffentliches Werkstattgespräch statt, fulminant eingeleitet von Prof. Dr. Michael Opielka („Zukunftssicherung und soziale Gerechtigkeit – Widerspruch oder Aufgabe?“) und Udo Herrmannstorfer („Die seelisch-geistigen Bedingungen sozialer Sicherheit“) und, wie gewohnt, souverän moderiert von Ulrich Morgenthaler.

Das eigentliche Forschungskolloquium begann mit der Vorstellung eines Buchprojekts des Instituts für soziale Gegenwartsfragen durch C. Strawe und H. Spehl. (Inzwischen stehen ca. 150 Manuskriptseiten im Rohentwurf, die Fertigstellung verzögert sich jedoch noch – aufgrund der Überlastung der Beteiligten. Wir werden über den Fortgang informieren).

Die weiteren Gesprächsabschnitte behandelten die Zukunft des öffentlichen Sektors und seiner Finanzierung (einleitende Statements und Fragestellungen: Prof. Dr. Christoph Strawe, Prof. Dr. Dirk Löhr), Grundeinkommen und Sozialsysteme (Einleitung Udo Herrmannstorfer, Prof. Dr. Sascha Liebermann), Mindestlohn und Grundeinkommen (Einleitung Prof. Dr. André Bleicher, Prof. Dr. Harald Spehl) und die Frage nach Lösungen für das Problem der Altersarmut sowie den Vorschlag eines Kindergrundeinkommens

(Prof. Dr. Harald Spehl). Es folgte eine abschließende Vertiefungsrunde, die von U. Herrmannstorfer und Prof. Dr. Roland Geitmann eingeleitet wurde.

Für die meisten Themen lagen Thesenpapiere der einleitenden Referenten vor.

An dieser Stelle dokumentieren wir drei Beiträge, die das Thema eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns behandeln. Nicht zuletzt im Wahlkampf war es heiß umstritten, allerdings häufig sehr vordergründig diskutiert worden. Die hier abgedruckten Beiträge versuchen zu differenzieren, substantielle Fragen zu stellen und das Bewusstsein für den Gesamtzusammenhang und das Problem zu schärfen.

Mindestlohn und Grundeinkommen

Sieben Thesen

Harald Spehl

1. Die gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen in Deutschland ist ein wesentlicher Schritt zur Sicherung eines Mindesteinkommens für die Menschen, die in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten.

2. Ein Mindestlohn von 8.50 € /Stunde, d.h. bei einer 40-Stunden-Woche ein Bruttoeinkommen von 1.360 € /Monat ist aktuell ein sinnvoller Wert. Vorliegende empirische Untersuchungen stützen die Erwartung, dass keine nennenswerten Arbeitsplatzverluste zu erwarten sind.

3. Auch nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns bleiben viele Probleme der sozialen Sicherung ungelöst, z.B.:

- Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden auf dieser Grundlage sehr gering sein.
- Die Ausrichtung der sozialen Sicherung auf die Erwerbsarbeit bleibt bestehen.
- Gering verdienende Selbständige sind nicht einbezogen.

4. Die grundsätzliche Problematik, dass Arbeitsentgelte an „Arbeitsmärkten“ von Angebot und Nachfrage bestimmt sind bzw. zwischen „Arbeitgebern“ und „Arbeitnehmern“ aushandelt werden und von den Unternehmen als Kosten betrachtet werden, wird durch die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen nicht gelöst. Erforderlich wäre, den „Arbeitsmarkt“ als „Scheinmarkt“ (Udo Herrmannstorfer) zu erkennen und zu einer Ertragsteilung überzugehen.

5. Die Ausrichtung der Gesellschaft auf die Erwerbsarbeit und die Marktorientierung der Wirtschaft ändern sich durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nicht. Es bedarf grundlegender Änderungen, die mit den Stichworten:

- Trennung von Arbeit und Einkommen
- Übergang zu einer kooperativen bzw. assoziativen Wirtschaft
- Veränderung der Eigentumsverhältnisse von Boden und Produktionsmitteln

nur kurz charakterisiert werden können und einer umfangreicheren Darstellung bedürfen.

6. Das Bedingungslose Grundeinkommen (BGE) ist grundsätzlich der richtige Weg, um das Menschenrecht auf soziale Teilhabe an der Gesellschaft, unabhängig von der Erwerbsarbeit, zu sichern.

Zu seiner Ausgestaltung liegen vielfältige, z.T. kontroverse Vorschläge vor, die der Prüfung und Entscheidung bedürfen (Kreis der Berechtigten, Höhe des BGE, Art der Finanzierung, Bedeutung der sozialen Infrastruktur u.a.m.).

7. Ein wesentliches Hindernis für den Übergang vom historisch gewachsenen System der Sozialen Sicherung zu einem BGE ist, neben grundsätzlichen Einwänden (Finanzierbarkeit, individuelle, soziale und ökonomische Wirkungen), die Angst vor den Risiken einer schlagartigen Umstellung. In einem gesonderten Papier wird daher ein Vorschlag gemacht, mit einem BGE für Kinder zu beginnen.

(Harald Spehl ist emeritierter Prof. für Volkswirtschaftslehre an der Uni Trier und Vorstandsmitglied des Instituts für soziale Gegenwartsfragen in Stuttgart. Er lebt in Mainz, haraldspehl@freenet.de)

Bedingungsloses Grundeinkommen und Mindestlohn:¹

Gemeinsames und Gegenläufiges

Sascha Liebermann

1. Das Bedingungslose Grundeinkommen und der Mindestlohn zielen auf etwas Gemeinsames, ein Mindesteinkommen, folgen aber dennoch normativ gegenläufigen Zwecken.

2. Das Bedingungslose Grundeinkommen richtet sich an den Einzelnen als tatsächlichen (Staatsbürger) oder möglichen Angehörigen eines Gemeinwesens, es setzt einen Status voraus.

3. Der Mindestlohn richtet sich an Erwerbstätige, er setzt ein bestimmtes Leistungsverhältnis voraus.

4. Das Bedingungslose Grundeinkommen stärkt den Einzelnen, was auch immer er tut.

¹ Nachfolgende Thesen beziehen sich stets auf einen Mindestlohn, der gesetzlich geregelt wäre und nicht Mindesteinkommensvereinbarungen, die sich z.B. auf betrieblicher Art langfristig einspielen könnten, weil die Mitarbeiter sie für sinnvoll und wichtig erachten.

5. Der Mindestlohn stärkt den Einzelnen, wenn er erwerbstätig ist.

6. Das Bedingungslose Grundeinkommen egalisiert heute normativ hierarchisierte Tätigkeitsformen und -felder, ohne ihre Unterschiede aufzugeben. Sie erhalten den gleichen Rang.

7. Der Mindestlohn behält die normative Hierarchie zwischen Erwerbstätigkeit und anderen Tätigkeitsformen und -feldern bei.

8. Das Bedingungslose Grundeinkommen anerkennt den Einzelnen und das Gemeinwesen als Zweck um ihrer selbst willen.

9. Der Mindestlohn betrachtet den Einzelnen als Zweck für anderes.

10. Das Bedingungslose Grundeinkommen verschafft Verhandlungsmacht, das bleibt nicht ohne Folgen für alle Tätigkeitsformen und -felder.

11. Der Mindestlohn verschafft keine Verhandlungsmacht.

12. Werden Bedingungsloses Grundeinkommen und Mindestlohn gemeinsam angestrebt, wird die normative Hierarchie zwischen Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit fortgeführt: Erwerbstätige werden doppelt abgesichert, Nicht-Erwerbstätige einfach. Das Ziel des Bedingungslosen Grundeinkommens wird konterkariert.

13. Der Mindestlohn, weil er an der normativen Vorrangstellung von Erwerbstätigkeit festhält, öffnet keine Tür zum Bedingungslosen Grundeinkommen, er versperrt sie eher.

(Sascha Liebermann ist Prof. für Soziologie an der Alanus Hochschule Alfter, sascha.liebermann@alanus.edu)

Fenster zu möglichen Welten?

Bemerkungen zum Mindestlohn¹

André Bleicher

1. Das Ausgangsproblem: Kommodifizierung der Arbeit

(1) Kommodifizierung der Arbeit findet auf zweierlei Weise statt: einerseits als Verdinglichung lebendiger Arbeit im Wertschöpfungsprozess und andererseits

als Reduktion des Menschen zur Ware im Zuge des Vermarktungsprozesses.

(2) Für Karl Marx sind die Fronten (allzu) klar: In der Sphäre der Zirkulation (also auf dem Markt) herrschen „Freiheit, Gleichheit und Bentham“, dort gibt es nur Käufer und Verkäufer und die „einzige Macht, die sie zusammen und in ein Verhältnis bringt, ist die ihres Eigennutzes...“ (Marx, MEW 23, 190). Somit konzentriert sich Marx bei der Analyse von Arbeitskämpfen auf den Widerstand gegen die maximale Vernetzung der Arbeit in der Produktion. Dort – so Marxens Analyse – wird es geradezu zwangsläufig zum Widerstand kommen, da Arbeiter ein vitales Interesse daran haben müssen, ihre Arbeitskraft zu erhalten, verfügen sie doch über keinerlei andere Einkommensquelle.

(3) Karl Polanyi und Rudolf Steiner (GA 23) hingegen bezeichnen Arbeitskraft – wie auch Boden und Kapital – als fiktive Waren, da sie nicht für den Markt produziert wurden. Ihre Behandlung als Waren führt notwendigerweise zu einer Umwandlung der Gesellschaft in ein Anhängsel der Ökonomie, was – ohne entsprechende Gegenmaßnahmen – zu einer Zerstörung der gesellschaftlichen Grundlagen führt.²

(4) Zu unterscheiden sind also zwei Formen der Kommodifizierung: Auf Arbeitsmärkten wird Arbeit zur Ware reduziert, in der Produktion wird diese Ware dann bewirtschaftet, d.h. ernetzt. Beide Formen der Kommodifizierung rufen Widerstand – Arbeitskämpfe – hervor. Beverly Silver nutzt diese Differenzierung in marx-typische und polanyische Arbeitskämpfe, um in ‚Forces of Labor‘ die Dynamik und Muster der Gegenbewegungen zu ordnen. Historisch sehr verkürzt kann konstatiert werden (Michael Burawoy), dass es den Gegenbewegungen im 19. (hier insbesondere den Gewerkschafts- und Genossenschaftsbewegungen) und im 20. Jahrhundert (zu nennen sind die letztlich auf staatlichem Handeln basierenden Gegenbewegungen des New Deals, der keynesianisch geprägten Sozialdemokratie, aber eben auch des Faschismus und Stalinismus) gelungen ist, sowohl der ersten als auch der zweiten „große Transformation“ Einhalt zu gebieten und sie zurückzuschlagen.

(5) Während Karl Polanyi davon ausging, dass die Gesellschaften mit der Katastrophe des zweiten Weltkrieges ihre Lektion gelernt hätten und die Kommodifizierung zu einem Ende gelangt sei, ist festzustellen, dass mit der neoliberalen Revolution eine erneute, dritte große Transformation ihren Siegeszug angetreten hat. Seitdem wächst die Sehnsucht nach neuen Gegenbewegungen. Beverly Silver bleibt in ihrer Suche nach einem neuen ‚product fix‘, i.e. einer erfolversprechenden neuen Gegenbewegung, zwar erstaunlich optimistisch, letztlich indes auch erfolglos. Michael Burawoy hingegen zeichnet mit unsicheren und vorläufigen Strichen ein pessimisti-

¹ Ich klammere in diesem Thesenpapier die Auseinandersetzung mit dem Grundeinkommen aus. Meine Position zum Grundeinkommen als Scheinlösung habe ich zuletzt auf der von EMES ausgerichteten Karl Polanyi Conference in Paris (15. 02.2012) vorgetragen: André Bleicher: The de-comodification of labor as a fallacy – The German basic income debate revisited.

² Polanyi und Steiner unterscheiden sich nicht hinsichtlich ihrer Aussage, wohl aber in ihrer Analyse: Während Polanyi methodisch ein historisch-empirisches Vorgehen wählt, greift der Essentialist Steiner zu einer organismisch-funktionale Analyse.

sches Bild, wonach es dem Kapitalismus gelungen sei, mittels intelligenter Kombinationen der jeweiligen Kommodifizierungsformen von Arbeit, Kapital und Natur, alle Gegenbewegungen nachhaltig ihrer Substanz zu berauben.

Kompromisslos pessimistisch im Sinne Burawoys wäre es indes auch, erst einmal zu untersuchen, weshalb sich die vormaligen ‚fixes‘ als weniger nachhaltig erwiesen haben, als zu hoffen gewesen wäre. Oder anders formuliert: Was waren die ‚Sollbruchstellen‘, die dazu führten, dass die ‚fixes‘ der Transformation nicht standhielten? Ursachen der unzureichenden ‚fixes‘:

(6) An erster Stelle zu nennen wäre ein verkürztes Verständnis der globalen Arbeitsteilung. Arbeitsteilung wird nicht begriffen als – so Hans Georg Schweppenhäuser – ‚struktureller Altruismus‘; gemeint ist damit eine globale Struktur der Wertschöpfung, die dazu führt, dass sich global alle erbrachten Leistungen wechselseitig bewerten. Mit der Entwicklung der globalen Arbeitsteilung hat die Entwicklung der arbeitspolitischen Organe nicht Schritt gehalten. Zwar hatten sowohl Genossenschafts- wie Gewerkschaftsbewegung Formen der Solidarität entwickelt. Diese haben sich jedoch als zu – im Wortsinne – borniert erwiesen, handelte es sich in der Regel doch um exklusive Solidarität, d.h. Solidarität die nur auf eine begrenzte Menge von Akteuren gerichtet war und alle anderen Akteure ausschließt. So exkludieren etwa Arbeitsplatzbesitzer Arbeitslose, Akteure des Zentrums die der Peripherie, Akteure produktiver Branchen diejenigen der weniger produktiven etc. Notwendig gewesen wäre jedoch eine inklusive Solidarität, die sich als nicht ausschließend definiert. Ansatzpunkte von Formen inklusiver Solidarität finden sich in der Idee des Gesamtarbeitsvertrages oder in der Idee eines Welttarifvertrages.

(7) Zweitens wurde der Widerspruch von Kapital und Arbeit in den vormaligen ‚fixes‘ immer nur befriedet – niemals jedoch gelöst. Wie Polanyi jedoch in der ‚Great Transformation‘ zeigte, bedarf eine Marktgesellschaft immer der Integration aller drei Faktormärkte. Soll das Problem der Kommodifizierung nachhaltig gelöst werden, so bedeutet das auch, dass Arbeit, Kapital und Natur aus der Marktform ausgegliedert werden müssen.

(8) Drittens ist das Verhältnis zwischen Staat und Wirtschaft in den Fokus zu rücken. Staatliches Handeln erweist sich zunehmend als unfähig, gegenüber ökonomischen Dynamiken auf Augenhöhe zu kommen. Erste Versuche die Kommodifizierung zu bremsen treffen auf einen engagierten Lobbyismus, welcher Veränderungen blockiert. Daher ist nach Möglichkeiten souveränen staatlichen Handelns zu suchen.

2. Der Mindestlohn

(1) Mindestlöhne können entweder in Tarifverträgen vereinbart werden (üblicherweise gelten sie dann für die tarifvertraglich gebundenen Betriebe der jeweiligen Branche), sie können tarifvertraglich vereinbart

und allgemeinverbindlich erklärt werden und erlangen durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Bundesarbeitsministers Gültigkeit für die gesamte Branche, oder aber es können branchenübergreifende Mindestlöhne festgelegt werden (vgl. Anhang).

(2) Aus den Erfahrungen anderer europäischer Länder lassen sich für die Umsetzung eines allgemeinen Mindestlohns folgende Grundprinzipien ableiten: Entgegen einer weitverbreiteten Vorstellung ist es in der Regel nicht einfach der Staat, der die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bestimmt. Die konkrete Festlegung und Anpassung erfolgt vielmehr in enger Kooperation mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Letztere werden über bi- und tripartistische Beratungsgremien in die Ausgestaltung der Mindestlohnpolitik institutionell eingebunden. Ein besonderer Ansatz wurde in Großbritannien entwickelt, wo eine drittelparitätisch aus Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaft zusammengesetzte Low Pay Commission auf der Grundlage umfangreicher Studien jährlich Empfehlungen zur Erhöhung des Mindestlohns ausspricht.

(3) In zahlreichen europäischen Ländern gibt es außerdem Verfahrensregeln zur regelmäßigen Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns. So haben einige Länder einen bestimmten Stichtag festgelegt, an welchem – meistens einmal pro Jahr – der Mindestlohn erhöht wird. In anderen Ländern finden sich zudem inhaltliche Kriterien für die Entwicklung des Mindestlohns. So wird z.B. in Belgien und Luxemburg der Mindestlohn regelmäßig an die Preissteigerungsraten angepasst, während in Frankreich und den Niederlanden darüber hinaus auch die durchschnittlichen allgemeinen Lohnzuwächse als Richtschnur für die Erhöhung des Mindestlohns dienen (Produktivitätswachstum).

(4) Ein branchenübergreifend festgelegter aber nationaler Mindestlohn hat die Funktion, im Arbeitsmarkt ein gesellschaftliches Einkommenslevel zu definieren, welches nicht unterschritten werden darf. Er wird üblicherweise in einem relationalen Verhältnis zum Medianlohn festgelegt. Damit leistet ein solcher Mindestlohn im neoklassischen Arbeitsmarkt zumindest eines: Er definiert eine Schranke, unter welche der Preis für Arbeit nicht sinken darf. Insofern findet eine partielle Dekommodifizierung statt.

(5) Dennoch bleibt die Dekommodifizierung unvollkommen:

- a) Arbeit bleibt Ware, lediglich der Preis der Ware kann – für ein bestimmtes Niveau – garantiert werden.
- b) Mindestlohn kann – wie Heinrich August Winkler kürzlich vorbrachte – zum Spielball der politischen Auseinandersetzung werden. Und der Mindestlohn ist nicht davor gefeit, sich im internationalen Wettbewerb in ein ‚race to the bottom‘-Spiel zu verwandeln. Kommt die nationale Wertschöpfung unter Druck, senkt man das Lohnniveau. Mindestlohn unterliegt vehement der Gefahr, erneut Gruppen exklusiver Solidarität zu begründen, die sich dann wechselseitig bekämpfen.
- c) Der Widerspruch Kapital-Arbeit wird nicht thematisiert.

Welche Ansatzpunkte bietet die Mindestlohndebatte, um wirkliche Dekommodifizierung zu erreichen?

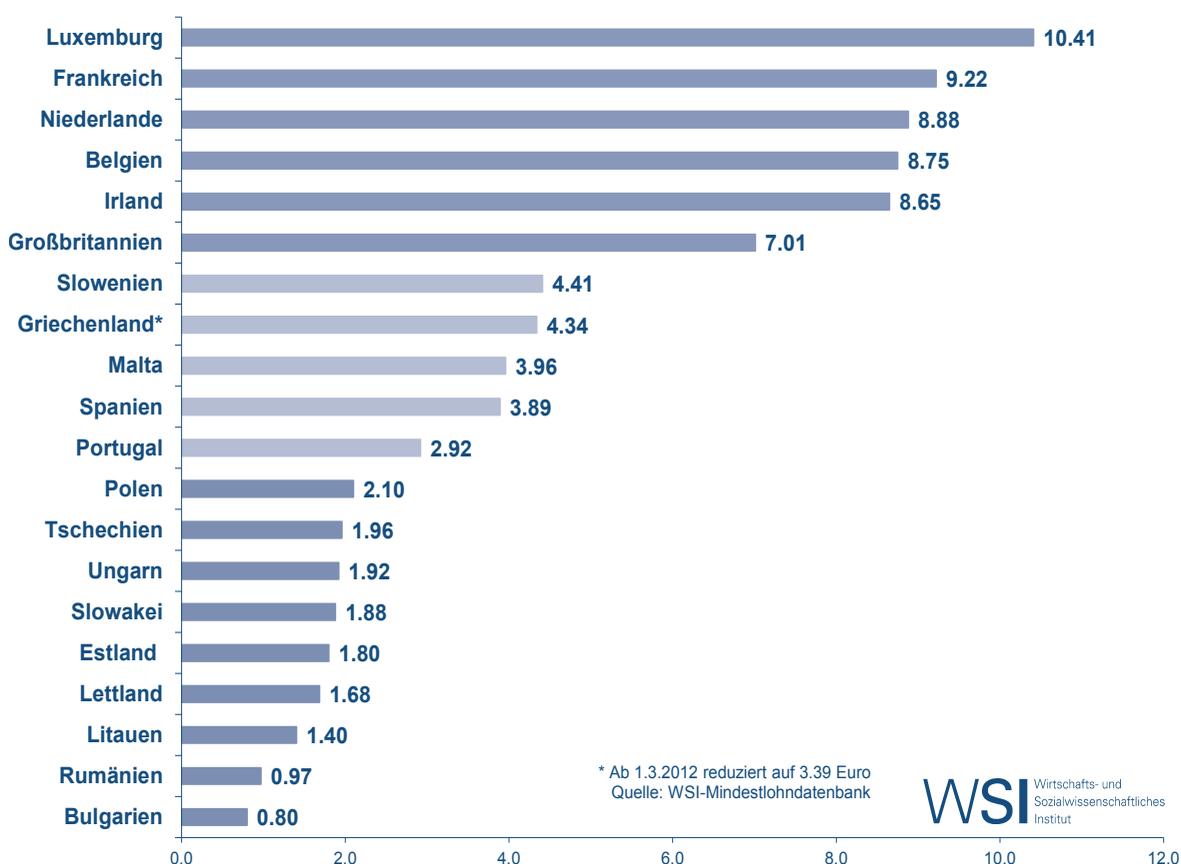
Es existiert ein Fall eines globalen Branchentarifvertrages, welcher starke Elemente inklusiver Solidarität enthält und überdies Ansätze bietet, Quotenverhältnisse im Sinne eines Gesamtarbeitsvertrages zu entwickeln. Diesen Tarifvertrag hat das ITF-Maritime Department mit den entsprechenden Arbeitgeberverbänden ausgehandelt. Ausgangspunkt war die verheerende Niederlage der nationalen Gewerkschaften in den 1980er Jahren gegenüber den unter Billigflagge fahrenden, alle Standards negierenden Reedern. Die Gewerkschaften zogen aus dieser Niederlage jedoch die richtigen Konsequenzen: Der Rahmen – so die Erkenntnis – für einen tarif- und organisationsstrategischen Neubeginn konnte nur die globale Ebene sein. Die Herausbildung einer Weltgewerkschaft für Seeleute vollzog sich in der Form eines Funktionswandels der Internationalen Transportarbeiterföderation ITF bzw. ihres Seeschiffahrtsbereichs. Zunächst klassischer Dachverband von 533 nationalen Verkehrsgewerkschaften aus den Bereichen Flugverkehr, Bahnverkehr, Touristik, Straßentransport, Häfen, Fischerei und Seeschiffahrt, modifizierte die ITF Zug um Zug ihr Maritime Department von einem Branchendachverband zu einer Weltbranchengewerkschaft für Seeschiffahrt.

Die neue gewerkschaftliche Organisation entsteht hier also nicht in Form eines aufwendigen und komplexen mergers mit Zielbestimmung, Zeitplan, Widersprüchen

und Interessenausgleichen sowie Gründungskongress, sondern in Form eines pragmatisch geprägten, durch konkrete Erfordernisse der Gewerkschaftsarbeit induzierten Prozesses, dessen Ergebnis jedoch alle Charakteristika einer Gewerkschaft kennzeichnet. Die ITF (Maritime Department) mit Sitz in London kennt neben zahlreichen mittelbaren Mitgliedschaften über ITF-Mitgliedsorganisationen zunehmend auch unmittelbare Mitgliedschaften von inzwischen 20.000 Seeleuten aus Ländern ohne Mitgliedsgewerkschaft; sie unterhält einen eigenen Apparat mit 120 Gewerkschaftssekretären, sogenannten ITF-Inspektoren zur Betreuung der Seeleute in den wichtigsten Häfen von 40 Ländern. Sie verfügt mit ihrem „fair-practise-Ausschuss“ über eine Welttarifkommission von Seeleuten und Hafenarbeitern und hat mit dem ITF-Vertrag einen globalen Flächentarifvertrag mit Mitteln des Arbeitskampfs (in Verbindung mit Boykottmaßnahmen von Hafenarbeitern) zu erkämpfen.

Als Gegengewicht zu der erstarkenden ITF sahen sich die Reeder gezwungen, einen internationalen Arbeitgeberverband zu gründen, die IMEC, mit der inzwischen der ITF-Vertrag als Welttarifvertrag für Seeleute, allerdings mit dem Erfordernis von Anwendungstarifverträgen (Reeder für Reeder) vereinbart werden konnte. Durch die Herstellung eines Organisationsrahmens, der wieder die gesamte Branche erfasst, können globale Standards definiert werden. Tarifpolitische Erfolge und steigende Mitgliederzahlen

Gesetzliche Mindestlöhne (pro Stunde, in EUR) im Januar 2012



in einer Gewerkschaftslandschaft, die ansonsten von dem Gegenteil geprägt ist, belegen die Richtigkeit dieses Ansatzes (vgl. Anhang).

Die Entwicklung der ITF zu einer globalen Gewerkschaft stellt einen Präzedenzfall dar, der dem oben genannten kompromisslosen Pessimismus eines Michael Burawoy standhält: Auch wenn in

der soziologischen Forschung umstritten ist, wie weit die inklusive Solidarität reicht, stellt der Tarifvertrag ein Moment inklusiver Solidarität dar – er zeigt: Dekommodifizierung von Arbeit ist möglich.

(**André Bleicher** lehrt als Professor an der Universität Biberach Strategische Unternehmensführung.)

APPENDIX (A) ITF Minimum Wage Scale for Crews on MOU's H SEA)

RANK	Scale	Basic Monthly (US\$)	Hourly OT Weekdays 1/135th monthly	Effective 1 January 2012				
				Sats & Suns and Public holidays 1/75th of monthly	Leave Pay	Consolidated Monthly pay inc. OT & Compensation for annual leave		
						Total Monthly	W/day Overtime	Sat/Su n
1. Master	2	2156	1384	2990	517	\$7,047	\$15.97	\$28.75
2. Chief Engineer	1.800	1940	1246	2691	466	\$6,342	\$14.37	\$25.87
Toolpusher	1.800	1940	1246	2691	466	\$6,342	\$14.37	\$25.87
3. Chief Navigating Officer	1.570	1692	1086	2347	406	\$5,532	\$12.54	\$22.57
Driller	1.570	1692	1086	2347	406	\$5,532	\$12.54	\$22.57
4. 2nd Navigating Officer	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
Medic / Safety Co-ord	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
DP Operator	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
5. 3rd Navigating Officer	1.275	1374	882	1906	330	\$4,493	\$10.18	\$18.33
6. 1st Engineer Officer	1.570	1692	1086	2347	406	\$5,532	\$12.54	\$22.57
Technical Supervisor	1.570	1692	1086	2347	406	\$5,532	\$12.54	\$22.57
7. 2nd Engineer Officer	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
Senior Technician	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
8. 3rd Engineer Officer	1.275	1374	882	1906	330	\$4,493	\$10.18	\$18.33
Technician, Hydraulic	1.275	1374	882	1906	330	\$4,493	\$10.18	\$18.33
Technician, Mechanical	1.275	1374	882	1906	330	\$4,493	\$10.18	\$18.33
Technician, Electrical	1.275	1374	882	1906	330	\$4,493	\$10.18	\$18.33
Subsea Equip Engineer	1.275	1374	882	1906	330	\$4,493	\$10.18	\$18.33
Assistant Driller	1.275	1374	882	1906	330	\$4,493	\$10.18	\$18.33
9. Radio Electron Officer	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
Elec. Engineer Officer	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
Chief Steward	1.350	1455	934	2018	349	\$4,757	\$10.78	\$19.40
10. Electrician	1.200	1294	830	1794	310	\$4,228	\$9.58	\$17.25
11. Derrickman	1.150	1240	796	1719	298	\$4,052	\$9.18	\$16.53
12. Bosun	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
AB/ Crane Operator	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Deck Forman	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Rig Supervisor	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Welder	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Carpenter / Plumber	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Fitter / Mechanic	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Chief Cook	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Roughnecks	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
Storekeeper	1.120	1207	775	1674	290	\$3,946	\$8.94	\$16.10
13. Bosun's Mate	1.040	1121	720	1555	269	\$3,664	\$8.30	\$14.95
Quartermaster	1.040	1121	720	1555	269	\$3,664	\$8.30	\$14.95
Assistant Electrician	1.040	1121	720	1555	269	\$3,664	\$8.30	\$14.95
14. Able Seamen	1.000	1078	692	1495	259	\$3,524	\$7.99	\$14.37
Rigger	1.000	1078	692	1495	259	\$3,524	\$7.99	\$14.37
2nd Cook	1.000	1078	692	1495	259	\$3,524	\$7.99	\$14.37
Motorman/Oiler	1.000	1078	692	1495	259	\$3,524	\$7.99	\$14.37
15. Catering Service Pers*	0.744	802	515	1112	192	\$2,622	\$5.94	\$10.69
16. OS	0.744	802	515	1112	192	\$2,622	\$5.94	\$10.69
17. Junior Rating ***	0.599	646	415	895	155	\$2,111	\$4.78	\$8.61

* The consolidated monthly pay is calculated using the following formula:
Eg. Able Seamen:

Basic	1078	Overtime
OT Mon-Fri 86.66hrs* x Basic/135	692	7.99
OT Wk/end 104hrs** x Basic/75	1495	14.37
Annual paid leave 6 x basic/25	259	
Total Per Month	3524	
1 on 1 off leave sys = Cons *6/12	1762	
2 on 1 off leave sys = Cons *8/12**	2349	

Notes: * 86.66 hours represents 5 days x 4.33 wks/yr x 4 hrs/day

** 104 hrs represents 8 week-end days at 12 hours per day + 8hrs for public hol (ie. 8 PH's x 12 hrs/12 months = 8 hrs/month.)