

MERIMIES

SJÖMANNEN

1/2018



SMU näkyi
#Äänityöttömälle
-mielenilmauksessa

Sjömans-Unionens
nya stuga **Himos**

Viking Linen työntekijät:
toiminimikkeet pois,
ammattinimikkeet
käyttöön



M/s Viking Grace
-alukselle otettava
käyttöön ammatti-
nimikkeet

SAANA LAMMINSIVU



Polaris matkaa kohti
pohjantähteä

SAANA LAMMINSIVU



Finnlinesin
henkilöstöpolitiikka ja
lastiturvallisuus
vaativat parantamista

SAANA LAMMINSIVU

sisältö | innehåll

- 4 SAK:n liittopäätäjien kannanotto:
Aktiivimalli peruttava ja työttömyysturvan
lisäkiristyksistä luovuttava
- 6 SMU näkyi #Äänityöttömälle -mielenilmauksessa
- 10 Tarkastelussa kiertämisjärjestelmä ja scheemat
- 20 YY TEE
- 26 Turun telakan kokonaisliikevaihto jopa
1,3 miljardia euroa
- 30 Merimies-Uniönin uusi mökki: Himos
-
- 35 Ledare: Den finska handelssjöfartens
framtid hänger ännu en gång på politikerna
- 38 Sjömans-Uniönin deltog i manifestation
#Äänityöttömälle
- 48 SamArbete
- 50 Sjömannen frågor, juristen svarar:
Min hytt är min borg

KANNEN KUVA Saana Lamminsivu

Kannen kuvassa M/s Viking Grace -aluksen tax-free-osaston
luottamusmies Beda Männistö.

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU RY

MERIMIES
SJÖMANNEN
2018 | 1

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

PÄÄTOIMITTAJA • CHEFREDAKTÖR Simo Zitting | TOIMITTAJA • REDAKTÖR Saana Lamminsivu |

ULKOASU, TAITTO • LAYOUT Seidi Guzejev / Rohkea Ruusu | TOIMITUS • REDAKTION John Stenbergin rantaa 6, 2. kerros, 00530 Helsinki,
p. (09) 615 2020 • John Stenbergs strand 6, 2:a våningen, 00530 Helsingfors, tel. (09) 615 2020 | PAINO Grano Oy, ISSN 0355-872X

POSTI- JA KÄYNTIOSOITE
• POST- OCH BESÖKSADRESS
John Stenbergin rantaa 6,
2. kerros, 00530 Helsinki /
John Stenbergs strand 6,
2:a våningen, 00530 Helsingfors

VAIHEDE • VÄXEL
+358 (0)9 615 2020

KOTISIVUT • HEMSIDOR
www.smu.fi

SÄHKÖPOSTI • E-POST
etunimi.sukunimi@smu.fi /
förnamn.tillnamn@smu.fi

ILMOITUKSET • ANNONSER
puh. / tel. (09) 615 2020
Lehti ilmestyy viisi kertaa
vuodessa. / Tidningen
utkommer fem gånger om året.

TILAUSHINNAT
1/1 vuosi/år 25 e
1/2 vuosi/år 15 e

MERIMIES - SJÖMANNEN
ILMESTYMISSAJAKATAULU 2018 • TIDTABELLEN 2018

nro	aineisto toimituksessa material i redaktion	ilmestymisen utges
2	28.3.	27.4.
3	28.5.	15.6.
4	24.9.	19.10.
5	26.11.	14.12.

Suomalaisen kauppamerenkulun tulevaisuus jälleen kerran kiinni poliitikoista

Maan hallitus on asettanut parlamentaarisen työryhmän selvittämään yritystukien tarpeellisuutta. Työryhmän puheenjohtajana toimii pääministeripuolueen kansanedustaja **Mauri Pekkarinen** ja sen on tarkoitus antaa loppuraportti helmi-maaliskuun vaihteessa.

Työryhmässä mukana olevat puolueet ovat jo esittäneet omia näkemyksiään siitä, miten erilaisiin tukimuotoihin on suhtauduttava. Huolestuttavaa on, että muun muassa Kokoomus ja Vihreät ovat ottaneet varsin kielteisen kannan kauppamerenkulun miehistökustannustukiin. Lisäksi julkisuudessa on jatkuvasti pidetty esillä merenkulun tukia kielteisessä valossa. Esimerkiksi YLE otti vastikään A-studion raportissa suoraan kantaa siihen, että valtion ja veronmaksajien rahaa valuu risteilymatkailun tukemiseen. Ohjelma oli propagandistinen ja vilisi väärää sekä harhaanjohtavaa tietoa.

Mediaa on hallinnut erityisesti Tampereen yliopiston julkaisema selvitys, jossa kauppamerenkulun tuista julkaistiin tietoa, joka ei perustunut todellisuuteen, saati todellisiin lukuihin, vaan oli enemmänkin asenteellista, epätieteellistä ja MARA:n, eli Majoitus- ja ravitsemusalan edunvalvontajärjestön näkökantoja syleilevää. Tämä ei sinänsä ollut ihme, olihan MARA selvityksen tilaajana. MARA on jo vuosia nähnyt matkustaja-autolauttaliikenteen maapuolen hotelli- ja ravintola-alan kilpailijana, vaikka kiistämätön totuus on se, että ilman matkustaja-alusten satamakaupunkeihin tuomia maksavia asiakkaita hotellit ja ravintolat olisivat hätää kärsimässä.

Jos yritystukityöryhmä päätyy esittämään merenkulun miehistökustannustukien leikkaamista tai poistamista, tämä tulee olemaan kohtalokasta Suomen lipun alla tapahtuvan kauppamerenkulun tulevaisuudelle. Varustamot liputtavat aluksensa sellaisiin alusrekistereihin, joissa EU-komission suosittelemat tuet on toteutettu täysimääräisinä. Tällaisia rekistereitä löytyy niinkin läheltä kuin Ruotsista. Myös Viro tulee olemaan houkutteleva vaihtoehto siellä olevien halvempien työvoimakustannusten vuoksi. Mikäli tähän tilanteeseen joudutaan, häviäjänä tulee olemaan Suomi, joka me-

nettää oman itsenäisen kauppalaivastonsa, sekä suomalaiset merenkulkijat, jotka ennen pitkää menettävät työpaikkansa.

Kauppamerenkulun tuet eivät ole rinnastettavissa muiden elinkeinojen saamaan tukeen. Kyse on tuesta, joka syntyy elinkeinon sisällä: varustamot saavat palautuksena merenkulkijoiden maksamat verot sekä eräät työnantajamaksut. Mikäli alukset liputetaan muualle, kukaan ei enää maksa veroja eivätkä työnantajat maksa Suomeen työnantajamaksuja. Kauppamerenkulun työmarkkinajärjestöt ovatkin esittäneet omana vaihtoehtonaan siirtymistä nettopalkkajärjestelmään – niin kuin on tehty jo useimmissa EU-maissa – minkä jälkeen kauppamerenkulun tuista ei enää tarvitsisi riidellä haan hallituksessa ja eduskunnassa vuotuisten budjettikäsittelyjen yhteydessä.

Parlamentaarisella yritystukityöryhmällä onkin esityksiä tehdesään paljon valtaa: se voi omilla linjauksillaan joko tuhota vuosikymmenten kuluessa rakennetun suomalaisen kauppalaivaston tai antaa sille mahdollisuudet kehittyä edelleen vahvaksi toimijaksi, joka pystyy kilpailemaan kansainvälisesti sekä takaamaan Suomen huoltovarmuuden ja riippumattomuuden merikuljetuksissa. Kyse on myös suomalaisen merenkulun osaamisen ja suomalaisten merenkulkijoiden tulevaisuuden turvaamisesta.

Simo Zitting
Puheenjohtaja
simo.zitting@smu.fi



SAK:n liittopäättäjien kannanotto:

Aktiivimalli peruttava ja työttömyysturvan lisäkiristyksistä luovuttava

KUVAT SAANA LAMMINSIVU



Merimies-Unionin liittosihteeri Kenneth Bondas ja taloudenhoitaja Jussi Katajainen Messukeskuksessa 23.1.2018 järjestetyssä SAK:n hallintojen kokouksessa. Kokouksessa päätettiin järjestää #Äänityöttömälle-mielenilmaus Senaatintorilla 2.2.2018 aktiivimallia vastaan.

SAK:N LIITTOPÄÄTTÄJÄT VAATIVAT, että hallitus peruu työttömyysturvan aktiivimallin.

- Aktiivimallin perumista koskeva kansalaisaloite keräsi nopeasti 130 000 allekirjotusta. Aloite ansaitsee eduskunnassa huolellisen käsittelyn vielä tällä vaalikaudella, liittopäättäjät korostavat.
- Aktiivimalli on kilpailukykyopin vastainen työttömyysturvan leikkaus ja sellaisena paha virhe hallitukselta.

Tiistaina 23.1.2018 Helsingissä koolla olleet noin 600 SAK:n jäsenliittojen hallintojen jäsentä vaativat hallitusta lopettamaan karsenveja entisestään kiristävän aktiivimallin kakkosen valmistelun.

- Työttömyysturvan leikkaaminen ja kiristäminen johtaa jo nyt kohtuuttomiin tilanteisiin. Ihmisten lannistaminen ei auta heitä työllistymään.

Rankaisemisen sijaan työttömät tarvitsevat kannustusta, tukea ja asianmukaisia palveluita. Työttömän oma aktiivisuus on tärkeää ja sitä tuetaan parhaiten positiivisilla kannusteilla.

- SAK jatkaa työttömyysturvan kehittämistä, tekee uusia avauksia turvan yksinkertaistamisesta sekä työn ja sosiaaliturvan yhdistämisestä niin, että työn vastaanottamista voidaan helpottaa.
- Yritysten ja työnantajien on myös kannettava suurempaa vastuuta työllisyydestä ja irtisanomiensa työntekijöiden auttamisesta uuteen työhön.

Liittopäättäjät muistuttavat, että työttömyysturva ja irtisanomissuoja muodostavat kokonaisuuden ja hallitus on nyt heikentänyt niitä molempia. Työttömyysturvan heikennysten varjolla ei pidä myöskään edistää työehtojen heikentämistä.



Merimies-Unionin hallituksen jäsen Tarja Rännäli-Lehto, Merimies-Unionin valtuuston puheenjohtaja Mikko Ervast, toimitsijat Carita Ojala ja Jessica Troberg sekä puheenjohtaja Simo Zitting.



Merimies-Unionin hallituksen jäsen Johanna Vaalikivi-Lindholm Messukeskuksessa 23.1.2018.



Merimies-Unionin hallituksen jäsenet ja pääluottamusmiehet Messukeskuksen kokouksessa: Marko Laine (TallinkSilja), Tero Palokoski (Viking Line) ja Turo Ihalainen (OSM Ship Management Finland).

Työttömän aktiivisuuden seuranta alkoi 1.1.2018

TYÖTTÖMYYSKASSOJEN yhteisjärjestö tiedottaa aktiivimallista seuraavasti:

”Työttömien työnhakijoiden aktiivisuutta alettiin seurata 1.1.2018 alkaen. Mikäli työnhakija ei täytä aktiivisuusedellytystä, hänen työttömyysetuutensa tasoa leikataan 4,65 prosenttia seuraavan 65 etuuden maksupäivän eli noin kolmen kuukauden ajan. Leikkaus vastaa yhtä korvauksetonta päivää kuukaudessa.

Aktiivisuuden seuranta tarkoittaa sitä, että työttömän työnhakijan on täytettävä 65 etuuden maksupäivän tarkastelujakson aikana niin kutsuttu aktiivisuusedellytys, jotta hänelle voidaan maksaa etuutta täysimääräisenä tarkastelujaksoa seuraavat 65 maksupäivää. Maksupäivillä tarkoitetaan päiviä, joilta maksetaan työttömyyspäivärahaa täytenä, soviteltuna tai vähennettynä.

Vuoden 2018 alkaessa etuutta saavilla henkilöillä 65 maksupäivän tarkastelujakso alkaa 1.1.2018. Tämän jälkeen tarkastelujaksot alkavat sitä mukaa, kun työtön alkaa saada työttömyyspäivärahaa.

Aktiivisuusedellytys täyttyy, jos 65 maksupäivän aikana

- on työssä yhteensä yhden palkansaajan työssäoloehtoviikon verran eli 18 tuntia
- ansaitsee yritystoiminnassa yhteensä vähintään 23 prosenttia yrittäjän työssäolohtoon vaaditusta kuukausiansiosta (2018: 241 euroa)
- on yhteensä viisi päivää työllistymistä edistävässä palvelussa tai

- viisi päivää muussa työvoimaviranomaisen järjestämässä työllistymisedellytyksiä parantavassa palvelussa tai toiminnassa tai
- viisi päivää muussa työpaikalla tai työllistymiseen liittyen toteutettavassa rekrytointia tukevassa toiminnassa, jonka ajalta maksetaan työttömyysetuutta.

Yhdistelmiä edellä mainituista aktiivisuuden osoittamisen tavoista ei voida laskea yhteen. Aktiivisuusedellytys on siis täytettävä esimerkiksi joko tekemällä työtä tai osallistumalla työllistymistä edistäviin palveluihin, ei sekä että.

Työttömyyskassat seuraavat aktiivisuutta

Tarkastelujaksoja seuraavat, aktiivisuuden tutkivat ja päätökset aktiivisuusedellytyksen täyttymisestä antavat työttömyysetuuksien maksajat eli työttömyyskassat ja Kela. Jos aktiivisuusedellytyksen katsotaan täyttyneen, etuus maksetaan seuraavalta 65 maksupäivältä täytenä. Ensimmäiset etuuden alentamista koskevat päätökset annetaan käytännössä huhtikuussa 2018.

Seuraava 65 maksupäivän aktiivisuuden tarkastelujakso alkaa edellisen jakson päättyessä. Lisäksi tietyissä tilanteissa, muun muassa työssäoloehdon täyttyessä tai yli 2 viikkoa kestäneen kokoaikatyön jälkeen, tarkastelujakso alkaa alusta ja etuutta maksetaan täytenä seuraavat 65 maksupäivää. Myös karenssin jälkeen tarkastelujakso al-

kaa alusta ja etuutta maksetaan täytenä seuraavat 65 maksupäivää.

Tietyissä tilanteissa etuutta saavan aktiivisuutta ei seurata eikä etuuden tasoa myöskään alenneta. Aktiivisuusedellytyksen ei tarvitse täyttyä, jos työnhakija

- on hakenut työkyvyttömyyseläkettä ja odottaa päätöstä
- työskentelee omais- tai perhehoitajana
- saa työkyvyttömyyden tai vamman perusteella myönnettyä etuutta
- yhdenjaksoinen työttömyyspäivärahan saanti kokoaikaisen lomautuksen tai lyhennetyn työviikon perusteella kestää alle 65 maksupäivää.

Työttömän työnhakijan kannattaa ilmoittaa etuuden maksajalle tällaisesta tilanteesta viipymättä.

Omapastuu aika lyhenee viiteen päivään

Aktiivimallin myötä työttömyyden alussa asetettava korvaukseton omapastuu aika lyhenee seitsemästä päivästä viiteen niillä, joilla omapastuu aika alkaa 1.1.2018 tai sen jälkeen.

Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen niin kutsutusta työttömyysturvan aktiivimallista 19.12.2017. Laki tulee voimaan 1.1.2018.”

Lähde: Työttömyyskassojen yhteisjärjestö, www.tyj.fi



Unionin joukot erottautuivat edukseen Senaatintorilla.
Vasemmalla liittosihteeri Kenneth Bondas, toimistotyöntekijä
Arja Merikallio, Sisä-Suomen osastosta Markku Rautiainen,
hallinnon sihteeri Tetta Härkönen, KTK:n vahvistus,
luottamusmies Matti Martikainen, puheenjohtaja Simo Zitting
ja luottamusmies Martti Kuusela Arciasta.



Merimies-Unioni mukana

#Äänityöttömälle -mielenilmauksessa

SAK:n Helsingin Senaatintorilla järjestämään #Äänityöttömälle
-mielenilmaukseen osallistui noin 10 000 ihmistä.
Mukana oli myös Merimies-Unioni.

Useat SAK:n jäsenliitot järjestivät myös työnseisauksia, jotka kestivät
enimmillään vuorokauden. Niihin osallistui arviolta noin 200 000 työntekijää.

Mielenilmauksella SAK vauhditti vaatimustaan aktiivimallin perumisesta.
Työttömien karensseja kiristävän aktiivimalli kakkosen valmistelu on myös
keskeytettävä.

KUVAT SAANA LAMMINSIVU



Aktiivimalli peruttava – Nyt riitti työttömien kyykyttäminen

Suomen suurin palkansaajajärjestö toivoo Senaatintorilla järjestetyn poliittisen mielenilmauksen saavan hallituksen viimein kuuntelemaan kansalaisten toiveet aktiivimallin perumiseksi.

– Työttömien toimeentulon leikkaaminen ei tuo lisää työtä Suomeen. Hallitus on jo leikannut työttömyysturvaa 200 miljoonalla eurolla, emme hyväksy enää uusia leikkauksia, puheenjohtaja **Jarkko Eloranta** painottaa.

– Hallitus lupasi jo kilpailukyksopimuk-

sen yhteydessä, ettei työttömyysturvaa enää leikata, siksi aktiivimalli on mielestämme kilpailukyksopimuksen vastainen työttömyysturvan leikkaus.

Aktiivimallin käsittelemistä uudelleen vaativan kansalaisaloitteen allekirjoitti kuukauden aikana noin 135 000 ihmistä.

– Aloite ansaitsee eduskunnassa huolellisen käsittelyn vielä tällä vaalikaudella. Myös kehysriihessä on pohdittava aktiivimallin muuttamista, Eloranta huomauttaa.

Aktiivimallille ja työttömille määrättäville karensseille löytyy vaihtoehto SAK:lta.

SAK:n kannustavassa työllistymismallissa karenssit ovat nykyistä selvästi lievempiä, ne kasvavat asteittain ja työtön voi myös välttää karenssit.

– Emme ymmärrä, miksi työttömiä on peloteltava rangaistuksilla, joita he voivat saada myös tahattomasta virheestä. Omasa mallissamme työtöntä rohkaisevat palvelut ja erilaiset porkkanat.



Merimies-Unionin valtuuston puheenjohtaja ja Arctian SMU:n pääluottamusmies Mikko Ervast sekä toimitsija Carita Ojala matkalla kohti Senaatintoria.



Merimies-Unionin puheenjohtaja Simo Zitting ja AKT:n 1. varapuheenjohtaja Arto Sorvali keskustelivat ajankohtaisista tilanteista Hakaniemessä ennen mielenosoituskulkueen liikkeelle lähtöä.

Työväki näyttää jälleen kerran joukkovoimansa ja marssii Hakaniemestä Pitkäsillan yli kohti Senaatintoria.

Pitkäsilta erotti valmistuessaan Helsingin kantakaupungin Siltasaaresta, Hakaniemestä ja Kallion työläiskaupunginosasta, joissa myös suomalaisen työväenliikkeen johtavien järjestöjen päämajat sijaitsivat tuolloin – ja sijaitsivat yhä edelleen. Tämän vuoksi sitä pidetään symbolisena rajana ja poliittiseen kielenkäyttöön on vakiintunut termi ”Pitkäsillan ylittämisestä”.



ITF koordinaattori Kenneth Bengts ja pääluottamusmies Turo Ihalainen (OSM Ship Management Finland).

Työnantajat paisuttelevat lakkomenetyksiä – Suomi ei ole Euroopan lakkomestari

SAK:n järjestämä mielenilmaus sai arvatunkin työnantajaleiri EK:n kauhistelua osakseen. Myös korkeakoulutettujen keskusjärjestö Akavan puheenjohtaja **Sture Fjäder** totesi Ylen haastattelussa SAK:n ja Akavan kulkevan kehityksessään nyt eri suuntiin. Akava ei osallistunut perjantaina SAK:n mielenilmaukseen hallituksen aktiivimallia vastaan. Fjäderin aiheesta mediaan antamat lausunnot ehtivät herättää voimakasta kritiikkiä järjestön oman jäsenistön piirissä.

SAK TOIVOO työnantajien päivittävän mielikuvansa Suomesta lakkoherkkänä maana vastaamaan tämän vuosituhanen lakkotilastoja.

Lakkojen määrä on 1990-luvun laman jälkeen romahtanut, eikä Suomi ole ollut tilastojen mukaan lakkoherkkä maa sitten 1970-luvun.

Vielä 1980-luvulla työtaisteluja oli keski-

määrin 1 360 vuodessa. Vuosina 2000–2009 työtaistelujen määrä putosi keskimäärin 124 työtaisteluun vuodessa.

– Tällä vuosituhanella emme mahdu Euroopan lakkotilastoissa enää edes pistesijoille, vaikka myös muissa maissa lakkojen määrä on laskenut dramaattisesti muutamassa vuosikymmenessä. OECD-maiden joukossa Suomi on keskiarvon tuntumassa, erikoistutkija **Tapio Bergholm** huomauttaa.

Työnantajat suurentelivat myös hallituksen pakkolakeja vastustavan #STOP-mielenilmauksen aiheuttamia menetyksiä vuoden 2015 syksyllä.

SAK:n laskelmien mukaan vuonna 2015 yksityinen sektori menetti lakkojen vuoksi vain 0,05 prosenttia työntekijöiden työajasta.

– Menetykset vastaavat yhden pienen kaupungin työntekijöiden sairauspoissaoloja yhden vuoden aikana.

Vaikka työnantajat menettävät jonkin

verran tuotannostaan, on menetysten sietäminen Bergholmin mukaan kuitenkin parempi asia kuin lakkojen rajoittaminen.

– Vain diktatuurit rajoittavat kansan lakko-oikeuksia. Lakko-oikeus on keskeinen osa kansainvaltaista demokraattista yhteiskuntaa ja kansalaisen perusihmisoikeus. 



Mielenilmaustunnelmissa Sisä-Suomen osaston puheenjohtaja Markku Rautiainen, toimitsija Satu Silta, Merimies-Unionin valtuuston puheenjohtaja ja pääluottamusmies Mikko Ervast (Arctia SMU:n pääluottamusmies), luottamusmies ja pursimies Heikki Suomalainen (Finnlines) ja liittosihteeri Kenneth Bondas.



Merimies-Unionin toimitsijat Carita Ojala ja Jessica Troberg, puheenjohtaja Simo Zitting ja ITF koordinaattori Kenneth Bengts.



M/s Viking Grace -aluksen tax-free-osaston
luottamusmies Beda Männistö:

M/s Viking Grace -alukselle otettava käyttöön ammattinimikkeet, kuten työehtosopimuksessa todetaan

TEKSTI JA KUVAT SAANA LAMMINSIVU



Viking Linen M/s Grace -aluksella työskentelevä myyjä **Beda Männistö** vaatii, että aluksella noudatetaan työehtosopimuksessa lukevia ammattinimikkeitä. Tällä hetkellä niin ei tapahdu, vaan monien kohdalla työ sopimuksessa lukee esimerkiksi cateringvård, -biträde ja -specialist. Edellä mainitut eivät ole ammatteja, vaan toiminninimikkeitä. Männistö toivookin varustamolta vastuunkantoa työntekijöidensä hyvinvoin-

nista ja tulevaisuudesta, sillä nyt monet alukselta työttömäksi jääneet ovat joutuneet työ- ja elinkeinotoimistossa todella suuriin ongelmiin catering-alkuisen toiminninimikkeensä tähden. Te-toimistossa ei tunneta esimerkiksi cateringvård-nimikettä. Ammattia ei siis ole olemassa. Näin ollen aluksella catering-tehtävissä toimineilla henkilöille on tarjottu töitä, jotka eivät vastaa millään lailla heidän työkokemustaan tai koulutustaan.

Työnantajapuoli ei luultavasti ole tietoinen, mistä kiertämisjärjestelmässä on kyse ja paletti alkaa hajoamaan. Työpisteestä toiseen kiertäminen ei palvele ketään: ei työntekijää, ei työnantajaa ja kaikista vähiten asiakasta.

”Työntekijä on voinut tehdä esimerkiksi 15-vuotisen työuran ravintolassa, eikä hänellä ole minkäänlaista kokemusta esimerkiksi hyttipuolelta. Työvoimatoimistossa cateringvård-nimikkeet ovat hyvin yleispäteviä ja ovat ajaneet työttömiä todellisiin ahdinkoihin, kun heille on tarjottu työkokemustaan vastaamatonta työtä. Nykyään kun työtä on myös ikään kuin pakko vastaanottaa, vaikka et soveltuisi tehtäviin millään lailla.”

”Muistutan myös, että varustamossamme ovat edelleen päällä matkustaja-alustukien leikkausuhat. Onko johdossa ja henkilöstöhallinnossa mietitty, että jos tuet leikataan ja alukset ulosliputetaan naapurimaihin, mitä tapahtuu meidänkin aluksemme kohdalla sadoille työttömiksi jääville merimiehille, joilla lukee tällä hetkellä työ sopimuksessaan esimerkiksi vain **toiminimike** 'cateringvård'. Se ei ole edes työehtosopimuksen mukaan mikään **ammattinimike**, vaan **työehtosopimuksemme mukaan meillä tulisi lukea työ sopimuksessamme ammattinimike**, kuten myyjä, mikä on oma ammattini.”

Nykyisen kiertämisjärjestelmän seuraukset:

Työntekijöiden kiertämisjärjestelmän vaikutuksia ei ole varmasti ymmärretty varustamossa, toteaa Viking Grace -aluksella myyjänä toimiva **Beda Männistö**.

"Kukaan ei ole pystynyt osoittamaan lukuja, mitä kiertämisjärjestelmällä voitaan. Scheemat eivät ole inhimillisimmästä päästä: ihmiset ovat ärtyneitä, väsyneitä ja stressaantuneita. Sairaslomien määrät ovat kasvaneet", Männistö kertoo myös nuorempien työntekijöiden väsyneen työpisteestä toiseen juoksemisessa.

Tällä hetkellä työntekijöitä kierrätetään ravintolaosaston ja tax-free:n eri työpisteissä. Työntekijä voi työskennellä esimerkiksi pari tuntia yhdessä työpisteessä, esimerkiksi ravintolassa, siirtyä sieltä seuraavaksi toiseen ravintolaan ja päivän päätteeksi vielä tax-free:hen.

"Kiertäminen ei palvele myöskään osastoa, jos työntekijät käyvät siellä vain kaksi tai kolme tuntia kääntymässä. Kuka enää

asiakas kysyi myyjältä tietoa erästä tuotteesta. Myyjä vastasi hänelle, että hän ei tiedä asiasta mitään, koska hän on tullut osastolle vain eräältä toiselta osastolta tuuraamaan. Erässä toisessa tapauksessa asiakas oli kysynyt fine dining -ravintolassa tarjoilijalta tietoa viineistä. Vikaeraava tarjoilija oli tokaissut kummankin viinin olevan "ihan hyviä". Saatuaan pullon pöytään tarjoilija ei saanut pulloa auki, vaan asiakas joutui avaamaan pullon itse.

"Työntekijöitä ei voi syyttää palvelutason laskemista, vaan siitä että kiertämisen myötä ihmiset joutuvat työskentelemään joka paikan höylinä työtehtävissä, joihin heillä ei ole minkäänlaista ammattiosaamista."

"Valitettavasti pelkään, että varustamossa ei ole ymmärretty nyt täysin, mihin työntekijöiden kierrättäminen työpisteestä toiseen johtaa."

Kiertämisen myötä yhdellä osastolla työskentelee viikoittain kymmeniä eri ihmisiä. Henkilökunta ei tunne enää toisiaan, minkä vuoksi perinteinen työyhteisöllisyys on kadonnut.

"Haluaisin tietyllä tavalla tuoda esiin ylemmälle johdolle, että tunnepuolta ei ole mietitty uudessa järjestelmässä yhtään. Kaikki meistä tarvitsevat tietynlaisen yhteisön: kuulun tähän työporukkaan ja meillä on hyvä henki ja työmotivaatio. Tällä hetkellä, kun ihmiset käyvät koko ajan vain kääntymässä eri osastoilla, et välttämättä tunne työkaveriasi."

Kiertäminen ajaa ihmisiä sairauslomalle, eikä sijaisia palkata riittävästi

Kiertämisjärjestelmän piti olla siirtymävaihe parempaan työskentelykulttuuriin, kunnes scheemat alkavat vihdoinkin toimia, mutta Männistön mukaan siirtymävaihe on kestänyt jo melko kauan, eivätkä asiat toimi vielä. Päinvastoin, scheemoista puuttuu inhimillisyys. Monet kiertävät työtehtävistä toiseen, mutta eivät ihan kaikki. Ne jotka ovat samassa työpisteessä, joutuvat neuvomaan ja perehdyttämään päivittäin uusia henkilöitä töihin. Se uuvuttaa. Ja ne, jotka juoksevat työpisteestä toiseen,



uupuvat kiertämiseen. Sairaspoissaolojen määrä on kasvanut. Samaan aikaan "optimoidaan" ja säästetään.

"Jos joku on sairauslomalla viikon, hänen tilalleen saatetaan palkata vain kahdeksi päiväksi sijainen", Männistö kertoo havainnoineensa.

Säästöt näkyvät ensimmäisenä vikaeraajien rekrytoinneissa

Scheemojen laadinnan lisäksi logistikot tarkastelevat aluksen vakansseja. Viking Line ilmoitti alkuvuodesta matkustajamääriensä nousseen, mutta samaan aikaan sillä on käynnissä säästöohjelma. Kärjivätkö siitä nyt eniten varustamoa pitkään palvelleet vikaeraajat?

"Vallalla oleva tyyli, jolla säästää tällä hetkellä tavoitellaan, on nöyryyttävä. Pitkäaikaisilta vikaeraajilta työ voi loppua yhtäkkiä kuin seinään, kun työsopimus päättyy. He ovat voineet työskennellä varustamossa vuosia, mutta nyt säästöjen myötä työt päättyvät lopullisesti."

"Touhu on julmaa ja etenkin tilanteessa, jossa varustamon pitäisi nyt ennen kaikkea miettiä jatkuvuutta ja uusien, ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuutta, kun vanhemmat ikäluokat jäävät eläkkeelle ja ehkä uusikin laiva voisi tulla Suomen lipun alle?" 

Kiertäminen ei palvele Männistön mielestä ketään: ei työntekijää, ei työnantajaa ja vähiten asiakasta.



haluaa ottaa vastuuta osastosta tai työstä ylipäättään. Minusta tuntuu, että palvelun laatu kärsii ja menee alaspäin, kun työntekijät joutuvat asiakaspalvelutehtäviin, joihin heillä ei ole koulutusta tai ammattitaitoa. Valitettavasti se näkyy ulospäin myös asiakkaille.

"Tax-free:ssä kampanjat ja tarjoukset sekä tuotteiden sijoittelu vaihtuvat todella usein, eikä ravintolatyöntekijällä ole tietoa tuotteistamme, koska hän ei ole alan ammattilainen. Matkustajalaivoilla asiakkaat odottavat esimerkiksi kauneudenhoitotuotteista laadukasta palvelua ja tietoa."

Männistö kertoo matkustaneensa taannoin itse varustamon toisella laivalla vapaa-ajan matkallaan. Vieraillessaan laivamyymälässä hän seurasi sivusta, kun

M/s Amorellan ravintolaosaston ja tax-free:n työntekijät:

Työilmapiiri on tulehtunut, ihmiset ajettu piippuun ja sairaspöissaolat kasvaneet

Epätasa-arvoa, kaverien suosimista ja uupumusta. Viking Line -varustamon M/s Amorellan ravintolaosastolla käytössä oleva kiertämisjärjestelmä ajaa ihmisiä uupumuksen partaalle, eivätkä työntekijät osaa sanoa mitä todellista hyötyä järjestelmästä on.

TEKSTI SAANA LAMMINSIVU KUVAT SAANA LAMMINSIVU JA ANNE SAARINEN / VASTAVALO



Viking Linen pääluottamusmies Tero Palokoski kävi tapaamassa M/s Amorellan ja M/s Viking Gracen työntekijöitä marraskuun lopussa. Keskustelua herättivät scheemat ja monet muut ajankohtaiset asiat, myös ammattinimikkeet.

myös jatkuvasti arvioidaan osaston vakansseja: kuinka paljon väkeä on töissä viikolla ja viikonloppuisin. Sen lisäksi tutkitaan vakanssien kokonaismäärää. Osastolle ei ole tehty uusia rekrytointeja pitkään aikaan ja siellä on töissä myös henkilökuntaa, jotka ovat toimineet vikaeraajina aluksella jopa kymmenen vuotta.

Suurista tehostamistavoitteista huolimatta kenelläkään ei ole antaa konkreettista näyttöä siitä, onko kiertämisjärjestelmällä saatu todellista säästöä aikaan. Sairaspöissaolat ovat ainakin kasvaneet. Kiertämisjärjestelmän pyörittämistä varten alukselle luotiin uusi vakanssi, logistikko, jonka tehtävä on laatia aluksen ravintolaosaston ja tax-free:n työvuorolistat. (Keittiö- ja hyttiosasto laativat omat listansa.) Työntekijät kysyvätkin nyt, menevätkö heidän selkänahastaan

Kiertämisjärjestelmä on käytössä M/s Amorellassa ravintolaosastolla ja laajeni vast'ikään myös tax-free:hen. "Kiertämisen" idea on, että työntekoa "optimoidaan", eli henkilökunta on työssä siellä missä työvoiman tarve on suurin. Tämä on johtanut siihen, että työntekijät joutuvat juoksemaan esi-

merkiksi ravintolaosastolla kattauksesta toiseen eri ravintoloiden välillä. Osa haastatelluista kertoo, että scheemoihin ei ole merkitty aina edes ruokataukoja. Myös 12-tuntisia työpäiviä voi olla useita peräkkäin.

Kiertämisjärjestelmä ei ota henkilökunnasta paitsi kaikkia tehoja irti, vaan sillä

”säästetyt” eurot logistikon palkkaan. Mikä on siis järjestelmän hyöty?

Työtuntijärjestelmä oli väärin laadittu, mutta sen tekijää ei löytynyt mistään

Sairaspoissaolotilastot ovat M/s Amorellassa korkeat. Osaa niistä saattaa selittää henkilökunnan korkea keski-ikä, mutta ei kaikilta osin. Merimiesten eläkeikää on vast’ikään korotettu, joten nyt olisi keksittäviä keinoja, millä he jaksavat tehdä töitä pidempään ja parempikuntoisia aina eläkeikään saakka.

”Joillekin työntekijöille napsahti kuusi vuotta lisää työaika. Vuorotyössä eläkeasiat ja ihmisten jaksaminen pitäisi ottaa nyt entistä enemmän huomioon, että he pääsevät eläkkeelle saakka terveinä, eivätkä kehäraakkeina.”

Pitkät työvuorot hektisessä ravintolatyössä ja asiakaspalvelussa, jossa ollaan koko työvuoro jalkojensa päällä, vaativat kovaa kuntoa. Työtuntijärjestelmissä esiintyy toisinaan virheitä, joita ei voi hyväksymisen jälkeen muuttaa kuin tunnilla per päivä.

”On tapauksia, että meille on laadittu todella rankkoja scheemoja. Viikonloppuisin Turunlinjalla voi risteillä jopa tuhansia matkustajia. Kerran eräälle työntekijällä oli merkitty jopa kolme 12-tuntista työpäivää peräkkäin”, yksi ravintolaosaston työntekijä kertoo tapauksesta.

”Kysymme logistikolta, että miten tällaisen scheeman laatiminen on mahdollista. Valitettavasti logistikkoa, joka kyseisen scheeman oli laatinut, ei sillä kertaa löydetty ja virhettä oli vaikea enää jälkikäteen korjata. Kun scheema on hyväksytty, se on hyväksytty ja sillä selvä.”

Paperilla työvuorolistalla voivat näyttää erilaisilta mitä todellisuus osastolla on. Ennen kuin kiertämisjärjestelmä otettiin käyttöön, työntekijät työskentelivät vain yhdessä tai kahdessa ravintolassa, jolloin esimerkiksi buffet-kattauksen välissä saattoi hengähtää ennen uuden kattauksen alkamista. Nykyisen kiertämisjärjestelmän myötä hengähdys – saati ruokataukoja – ei ehdi aina pitää. Esimerkiksi buffetin satapäisen kattauksen jälkeen juostaan toiseen ravintolaan auttamaan. Keskelle kiiretilan-



Vik. hovimestari Carita Sulander ottaa vastaan ruokailijoita M/s Amorellan buffetiin. Sulander on työskennellyt varustamossa vuodesta 1989 lähtien, salitöissä koko ajan. Kierrättämisen myötä työtahti on koventunut. ”Kaksi työpistettä päivän aikana ei enää välttämättä riitä, vaan töitä voi olla neljässäkin eri pisteessä.”

netta tietysti. Viikonloput ja pitkät työvuorot ovat rankimpia.

”Aamulla työt voivat alkaa esimerkiksi kello 7.30, josta teet töitä aina kello 19 saakka. Jopa pidempäänkin, jos työskentelet esimerkiksi Á la Carte -ravintolassa, joka

joilla kiertämisjärjestelmä on käytössä. Osa työntekijöistä kokee, että scheemojen laatimisessa suositaan toisia.

”Scheemat aiheuttavat eripuraa osastojen sisällä. Katsotaan, että kuka on kenenkin kaveri. Osa työntekijöistä joutuu kiertämään aina, toiset eivät koskaan.”

Ravintolaosastolla on henkilöitä, jotka joutuvat säännöllisesti auttamaan buffetiin. Sitten on henkilöitä, jotka saavat tehdä töitä koko ajan vain yhdessä työpisteessä. Toisten siirtämistä paikasta toiseen perustellaan ammattitaidolla: jotkut Á la Carte -tarjoilijoista pystyvät tekemään töitä myös muilla osastoilla. Samaan aikaan, kun Á la Carten kokenutta henkilökuntaa siirretään buffetiin auttamaan, buffetista siirretään vähemmän kokeneita extroja Á la Carteen tuuraamaan. Kierrätetäänkö ihmisiä siis kierrättämisen vuoksi.

Kiertämisjärjestelmää perustellaan kustannussäästöillä, eli henkilökunnan määrää ”optimoidaan”.

”Henkilökuntaa on vähennetty jo aiempina vuosina, joten tästä minimimpään meitä ei kyllä enää saada. Me olemme kuitenkin ne henkilöt, jotka tekevät täällä aluksella tuloksen, mikä olisi hyvä muistaa myös yhtiössä.” 

Kiertämisjärjestelmä ei anna arvoa ammatilliselle osaamiselle: mitä taitavampi olet, sitä paremmissa tehtävissä sinun tulisi työskennellä, eikä niin sanottuna ”kiireapulaisena”.

sulkee vasta kello 23. Todellisuudessa työt voivat jatkua siellä loppusiivouksineen aina puoleen yöhön saakka. Menet hyttiin, peseydyt ja ehdit nukkua ehkä viitisen tuntia, kunnes sinulla alkaa jälleen uusi työvuoro buffetissa aamukuudelta.”

Työilmapiiri on tulehtunut

Pitkät työpäivät eivät ole ainoa scheemojen mukanaan tuoma ongelma. M/s Amorellan työilmapiiri on tulehtunut niillä osastoilla,



Persona non gratis

AIMOLLA EI OLE VARMUUTTA SIITÄ, mitä tämä hieno latinankielinen termi tarkoittaa, mutta jotain sillä on tekemistä ilmaisen henkilön kanssa. Aimon korviin on kantautunut uusia asioita meriliikenteen taholta. Uutiset olivat sellaisia, että perinteinen joulupakinakin jäi väliin. Nykytilanne on jonkinlainen jatkumo, jonka alku löytyy muutaman vuoden takaa Ruotsista. Siellä päätettiin, että perinteisten miestä tarkoittavan ”Han” ja vastaavasti naista merkitsevän ”Hon” lisäksi täytyy kieleen saada sukupuoleton ”Hen”, (joka toisaalta on kylläkin kana). Vajaa vuosi sitten ainakin Aamulehti ilmoitti siirtyvänsä sukupuolettomaan tyyliin, jossa kaikki ihmiset olisivat henkilöitä.

Aimolle tulee mieleen vanha juttu, kun Suomessa ensi kertaa yritettiin korvata erilaiset asiat tällä tavoin takavuosina. Silloin syntyivät legendaariset ilmaisut, kuten:

Ukonilma = Vanhemman henkilö sää

Me Naiset lehti = Me Henkilöt

Poikamiestyttö oli paras = Henkilöhenkilöhenkilö

Nyt on ainakin eräällä varustamolla menty samoille linjoille, eli ei ole enää myyjää, baarimestaria tai siivoojaa. On henkilöitä, joita voidaan siirrellä paikasta toiseen. Inhimillisuus on korvattu pelinappulapolitiikalla.

Ei mitään uutta auringon alla

Yli kaksi vuosikymmentä sitten oli eräällä suomalaisella risteilyaluksella samantapainen juttu meneillään. Palkattiin ulkopuolinen konsulttiyritys mittaamaan aikaa ja askelia. Baarimestarin töitä tarkkailtiin ja turhia rönsyjä yritettiin katkoa, vaikka asiakkaat eli matkustajat niistä pitivätkin. Samoin käytiin kellon kanssa läpi siivoojien töitä ja todettiin, että vähentämällä erilaisia liikkeitä siivoustyössä, pystyttiin antamaan henkilölle lopputili tai siirtää muihin hommiin.

Samalla opetettiin matkustajat omatoimiseksi. Enää ei katsottu olevan aiheellista, että ns. ”plockari” kerää astiat pöydistä, kuten

maailman tapa yleensä on ollut, vaan kun oli syöty, sai asiakas luvan toimittaa käyttämänsä lautaset ja muut johonkin tiettyyn pisteeseen. Myöhemmin tuli muotiin, että kaikki maksettiin kassalla ja sitten ruokailija sai itse hakea automaateista juomansa sekä osan ruuista.

Nyt on menty muutamalla aluksella siihen, että vaikka olisi mennyt kuinka tahansa töihin myyjäksi, on hänen esimiehen tai jonkun muun salaperäisen henkilön määräämänä mentävä myös muihin toimipisteisiin. Ei taida juurikaan lepoaikaa jäädä.

Hii-O- Hoi! sanoo Aimo. Maalaisjärjellä luulisi, ettei näin voi tehdä. Miten varastomies voisi mennä baariin töihin? Entä onko mahdollista, että siivooja menee keittiöön? Joutuuko perämies la-kaisupuuhiin? Töijääkö laivan laituriin kokki? Kuka korvaa kapteenin ja mihin hän joutunee?

Aimon mielestä jokaiseen työhön täytyy perehtyä. Vanha sananlasku, joka pitää paikkansa on: ”Suutari pysyköön lestissään”: Tässä asuu suuri totuus. Ei ole oikein vedättää ihmisiä sellaisiin töihin, joita eivät hallitse kunnolla. Useimmiten tulee sitten sutta ja sekundaä kuten osuvasti sanotaan ja saattaapa asia liian pitkälle mennessään aiheuttaa vaaratilanteitakin.

Aimo on kuullut, että monet joutuvat tekemään poikkeuksellisen pitkiä päiviä ja se jos mitä rassaa ihmistä, mutta näkyy myös asiakaspalvelussa, joka automaattisesti huononee. Vaan mitäs siitä, kyllä maksavia asiakkaita piisaa. Aimon mielestä tämä tuntuu varsin oudolta. Merihenkilöstä on monesti joutunut venymään varustamon halutessa, mutta nyt tuntuu siltä, että mennään jo liian koviin linjoille.

Aimo haluaa muistuttaa tarinan neulasta, joka katkaisi liiaksi lastatun kamelin selän. Alkaako olla jo lähellä? Olisi hienoa, jos voitaisiin palata taas entiseen aikaan, jolloin merimies oli erimies. Vaan onkohan tämä enää mahdollista? Jotain tulisi tehdä, vaikka nykyaikana vedottaisiin mihin syyhyn hyvänsä, on tietty määrä ihmisytyä säilyttävä. Jo ihan työvihiytyvyyden takia.

Aimo toivoo parasta ja pelkää pahinta.

Uusi liitesopimus epäasiallisesta kohtelusta

TEKSTI SANNALEENA KALLIO

Pitkään työn alla ollut uusi ulkomaanliikenteen liitesopimus epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla on valmis. Se tuli voimaan allekirjoituspöytäkirjan mukaan 22.12.2017. Sopimusneuvotteluja ei alun perin inspiroinut paljon puhuttu #MeToo-kampanja, vaan liitesopimuksen taustalla on kansainvälisten kuljetusjärjestöjen tekemät linjaukset ja periaatepäätökset. Esimerkiksi **ETF** (European Transport Workers' Federation) ja **ECSA** (European Community Shipowners' Association) julkaisivat ensimmäinen yhteisen ohjeistuksensa aiheesta jo vuonna 2013. Myös **ILO:n** MLC-merityöyleissopimuksessa on kiinnitetty huomiota häirintään ja kiusaamiseen osana työturvallisuutta ja hyvinvointia työpaikalla. Uudessa liitesopimuksessa ei ole keksitty pyörää uudestaan, vaan siihen on kerätty ja kirjattu lain ja viranomaisohjeiden sääntöjä, määritelmiä sekä hyväksi havaittuja toimintatapoja.

LIITESOPIMUKSEN LÄHTÖKOHTANA on täydellinen kielto: kaikki epäasiallinen kohtelu sen muodosta, luonteesta ja tavoitteesta riippumatta on työpaikalla ja työyhteisön jäsenten kesken kielletty. Tämä tarkoittaa, että työntekijä, riippumatta hänen asemastaan työyhteisössä, ei saa harjoittaa muihin työntekijöihin kohdistuvaa epäasiallista kohtelua. Sopimuksen toinen lähtökohta perustuu työturvallisuuslakiin: työnantajalla on toimintavelvollisuus. Työnantajan edustajan on viipymättä puuttuttava, selvitettävä ja ryhdyttävä asian vaa- timiin toimenpiteisiin saatuaan tiedon epäasiallista kohtelua koskevasta epäilystä.

EPÄASIALLISELLA KOHTELULLA tarkoitetaan kaikkia häirinnän, kiusaamisen, väkivallan ja muun epäasiallisen kohtelun

muotoja lukuun ottamatta työsyryntää, joka on suljettu sopimuksen ulkopuolelle. Epäasiallisen kohtelun tunnistaminen lähtee siitä, miten sen kohde kokee häneen kohdistuvan toiminnan ja käytöksen. Sellaiset sanat, teot, ilmaisut, käytös tai toiminta, jotka koetaan muun muassa vastenmielisenä, ahdistavana, uhkaavana ja nöyryyttävänä, ovat epäasiallisia. Erityistä huomiota kiinnitetään kolmeen eri epäasiallisen kohtelun muotoon. Näitä ovat kiusaaminen, seksuaalinen tai sukupuoli- n häirintä sekä sähköinen häirintä tai kiusaaminen. Työpaikkaan sidonnaisiksi epäasiallisiksi kohteluksi luetaan siis myös vapaa-aikana ja työpaikalla ulkopuolella eli esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tapahtuva häirintä, kun se tapahtuu työyhteisön jäsenten välillä.

Kaikki mahdollisesti epäoikeudenmukaiselta ja vastenmieliseltä tuntuva kohtelu ei kuitenkaan ole epäasiallista. Liitesopimuksen mukaan esimerkiksi työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluva asiallinen ohje, asiallinen perustein annettu varoitus tai työyhteisön yhteinen työtehtäviä koskevien ongelmien käsittely ei ole epäasiallista kohtelua.

Työnantaja on liitesopimuksen mukaan velvollinen tarkkailemaan työyhteisön toimivuutta ja oma-aloitteisesti puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa epäasialliseen kohteluun. Toimintavelvollisuus alkaa viimeistään siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijään kohdistuvasta epäasiallisesta kohtelusta. Tieto voi tulla työntekijältä itseltään, toiselta työntekijältä, luottamushenkilöltä tai esimerkiksi työterveyshuollosta. Työnantajan on selvitettävä ja tutkittava tapaus sekä harkittava, mitä toimenpiteitä tilanteen ratkaiseminen edellyttää. Työnantajalla on luonnollisesti vel-

lollisuus kieltää esiin tullut epäasiallinen kohtelu ja tarvittaessa ryhtyä kurinpidollisiin toimenpiteisiin kuten varoituksen antamiseen, työntekijän siirtämiseen toisiin tehtäviin tai työsuhteen päättämiseen. Liitesopimuksessa kehoitetaan varustamokohtaisen toimintamallin laatimiseen. Mallilla tarkoitetaan ohjeistusta, joka sisältää yksityiskohtaisemmat työnantajan organisaatioon, toimintatapoihin ja henkilöstöhallintoon rätätälöidyt toimintaohjeet käsiteltäessä ko. tapauksia.

Vastaava liitesopimus pyritään neuvottelemaan myös osaksi muiden sopimusalojen työehtosopimuksia. Liitesopimus on luettavissa kokonaisuudessaan:

smu.fi > edunvalvonta >

Pidä puolesi -neuvoja

Mitä tehdä, kun sinuun kohdistuu häirintää tai kiusaamista?

- ilmaise kiusaajalle selkeästi, että koet hänen toimintansa tai käytöksensä epäasiallisena
- jos häirintä jatkuu, ilmoita lähiesimiehellesi tai jos kiusaaja on esimies, tämän esimiehelle
- tee muistiinpanoja (erityisesti, jos häirintä on jatkuvaa)
- pyydä tarvittaessa apua luottamusmieheltä tai työsuojeluvuorokautuutetulta
- jos asian käsittelemiseen ei ryhdytä työpaikalla, tee ilmoitus työsuojeluviranomaisille

Polaris matkaa kohti Pohjantähteä

Maailman ensimmäinen LNG-jäänmurtaja Polaris liittyi Arctian laivastoon syyskuussa 2016. Laiva voi käyttää polttoaineenaan sekä nesteytettyä maakaasua (LNG) että matalarikkistä dieseliä. Polarikselta löytyy myös varustelu öljyntorjunta- ja hätähinaustehtäviin.

TEKSTI JA KUVAT SAANA LAMMINSIVU



Yt-konekorjausmies Jussi Helminen valtakunnassaan.



KOKKISTUERTTI JANI REINIKAINEN



KOKKISTUERTTI SAMI KETTUNEN

Polaris on suunniteltu erityisesti Itämeren vaativaan jäänmurtoon. Alus on varusteltu myös öljyntorjunta- ja hätähinaustehtäviin.

LNG-jäänmurtaja Polariksen tilasi ja rakennutti Liikennevirasto, jonka käyttöön aluksen piti ensin saapua. Aluksen suunnitteluun palkattiin yksi konsultti ja se rakennettiin avaimet käteen -periaatteella.

POLARIS ON YLEISTILOILTAAN erittäin avara. Aluksella on yksi yhteinen suuri päivähuone koko miehistölle, joka jatkuu kätevästi messiin. Byssa avautuu suoraan ruokalinjaston taakse, eikä jää väliseinän taakse pimentoon, kuten monissa laivoissa.

Miehistön hytit ovat sijoitettu reilusti ylös vesirajan yläpuolelle, joten jäiden kolina on hieman hiljaisempaa kuin perinteis-

sissä murtajissa. Jäiden särkymisääniltä ei toki voi välttyä, kun töitä tehdään murtajalla. Miehistö antaa kiitosta upeista hyteistä, jotka ovat kooltaan suorastaan ruhtinaalliset ja niissä on suuret ikkunat ja avara merinäköala.

Polariksella työskentelee tällä hetkellä 17-henkinen miehistö. Alukselle otetaan jäänmurtokautena vahvistukseksi vielä yksi ylimääräinen. Kaikki aluksen työntekijät ovat kurssittautuneet LNG-aluksella työskentelyyn.

PROVIANTTI NOSTETAAN kraanalla suoraan kannelle, josta sitä ei ole pitkä matka kuljettaa rullakolla suoraan kylmätiloihin ja byssaan. Byssa on tiloiltaan avara, mutta ruokatarvikkeiden hyllyköt kylmiössä ovat laatikoille liian kapeat. Keittiössä on keittiö-

välineille vain kaksi-kolme säilytyskaappia, joista yksi on avohyllykkö.

Muutoin kokit ovat tyytyväisiä uusiin työtiloihinsa ja ennen kaikkea uuteen kotialukseensa. Byssan hyvät puolet ovat suuret ja vetävät lattiaviemärit, jotka halkovat keittiön lattiaa ritilöiden alla.

Polariksella kokkistuerttina työskentelevä **Sami Kettunen** kertoo, että hänet irtisanoitiin varustamosta muutama vuosi sitten monitoimimurtajia koskevien yt-neuvotte-luiden yhteydessä.

"Pyysin tuolloin varustamolta, että minut lomautettaisiin kahdeksi vuodeksi, kos-

"Nimi Polaris viittaa pohjoisilla merillä kulkijoita auttavaan Pohjantähden, sekä aluksen polaariluokkaan, joka mahdollistaa monivuotisenkin jään murtamisen."



ka he tulevat vielä tarvitsemaan henkilökuntaa, kun väkeä jää eläkkeelle."

Kettunen sai Arctiasta kuitenkin irtisanomispaperit ja jäi maihin töihin. Nyt hän on jälleen takaisin murtajilla vakituksessa työsuhteessa.

"Kuten tuolloin totesin, olen alle kahden vuoden takaisin töissä varustamossa ja näin kävi", hän ynnää tarinan opetuksen. Otettakoon siitä siis oppia!

POLARIKSESSA ON OLLUT jonkin verran takuuseen kuuluvia huoltotöitä, kuten aina uudessa aluksessa. Katajanokalla on riittänyt siis tehtävää kesät, talvet läpeensä. Aluksen toisen jäänmurtokauden alkaessa "rensselit" alkavat olla kunnossa, eli eikun matkaan, yt-konekorjausmies **Jussi Helminen** tuumii.

Helminen toimii vapaa-ajallaan Facebookissa *Skönärit ja muut merenkulkijat* -ryhmän moderoijana. Suljetussa ryhmässä on jo yli 4 000 jäsentä.

PERÄMIEHET JARI PIETILÄ ja **Mikko Laitinen** valmistautuvat LNG-jäänmurtaja Polariksen komentosillalla aluksen liikkeelleläh- töön. Pietilä toimi aiemmin Trafissa merenkuluntarkastajana, mutta meri veti 20 vuotta seilanneen miehen takaisin vesille. Arctiassa hän aloitti työt 2015.

"Olen enemmän merimies kuin virkamies. Vaimolle olen 20 vuotta sanonut, että jos jonain päivänä pääsen jäänmurtajille töihin, niin se olisi upeaa – ja täällä sitä nyt ollaan", Pietilä on pestistään iloinen.

"Polariksessa ei ole enää perinteistä

ruoria, vaan sitä ohjataan tällä "potikalla", perämies Jari Pietilä demonstroi.

"Ajatus ei saa harhailla ajon aikana, sillä Polaris on todella ketterä liikkeissään, kun sitä vertaa vanhoihin akselivetoisiin aluksiin. Aluksen runko on erikoismuotoiltu ja laivassa on kolme 360 astetta pyörivää Azipod-propulsiolaitetta, mikä mahdollistaa sen hyvän ohjailtavuuden."

KONEET OVAT JÄISSÄ kovilla, mutta edustavat alansa huippua ja niissä on uusia tekni- siä ratkaisuja.

LNG-jäänmurtaja Polaris on hybridilai- va. Alus käy suurimmaksi osaksi nesteyte- tyllä maakaasulla ja on käynniltään hiljai- nen. Konehuoneessa ei enää haise öljy. Alukseen on varmuuden vuoksi rakennettu polttoaineen rinnakkaisjärjestelmä matala- rikkiselle dieselille.

"Olemme Wärtsilän miesten kanssa säätäneet alusta kuntoon ja nyt voi todeta, että se alkaa olla hyvässä iskussa koneiston osalta. Alus käy suurimmaksi osaksi LNG:lä, mutta suurta jäävallia vasten voi olla tarpeen vaihtaa dieselille vauhdin ottamiseksi. Vaihto LNG:ltä dieseliin käy todella nopeasti", konemestari **Aku Poso** kehuu uutta jäänmurtajaa.

Polariksen tankkausväli on 10 päivää. Viime talvena alukseen tankattiin LNG:tä tankkiautoista, mutta tänä vuonna polttoainetta saadaan otettua matkalla Porin LNG-termi- naalista. Päätankkauspaikka on pohjoisessa Tornion uusi LNG-termiinaali, joka valmis- tuu alkuvuodesta 2018.



Laivasähkömies Sebastian Hoffren Polariksen valtavien LNG-tankkien edustalla. Konehuoneet ovat siistimpiä uuden polttoaineen myötä, eikä haise öljy.



Perämies Mikko Laitinen kävi taannoin kansainvälisiin konttikuljetuksiin keskittyneillä messuilla Hollannissa, jossa Hans Langh:n suomalainen messuosasto keräsi kiinnostuneita. Laitinen laati messuilta jutun Navigator-magazineen ja kirjoittaa aktiivisesti muun muassa myös Laivanpäällystöliton lehteen.



PERÄMIES JARI PIETILÄ



KONEMESTARI AKU POSO

YT-PURSIMIES ja SMU:n varapääluottamusmies **Jari Sillman** ja yt-matruusi **Seppo Mäkinen** spuulasivat Polariksen kantta Katajanokalla. Vaikka alus ei ollut vielä liikenteessä, kantta piiskasi kylmä pohjoistuuli. ”Hyytävä meno on meidän mieleen, saisi talvi tulla jo kunnolla, niin pääsemme liikenteeseen.” Jäänmurtaja Polaris lähtee jäänmurtajista tänä vuonna kolmantena liikkeelle Kontion ja Otson jälkeen, jotka olivat jo pohjoisessa.



YT-PURSIMIES JARI SILLMAN JA
YT-MATRUUSI SEPPO MÄKINEN

Jäänmurtajien luottamusmiesjoukko vahvistui

JÄÄNMURTAJA URHON laivaluottamusmieheksi on valittu tammikuun alusta kokkistueritti **Lars Stigzelius**, joka saapuu murtajille Turusta. Jäänmurtaja Urhon varalaivaluottamusmieheksi valittiin **Jimmy Paananen**.

Stigzelius saapui *M/s Silja Serendelta* Finnstahipille, merentutkimusalus *Arandalle* vuonna 2005. (Arandan omistaa nykyisin Suomen ympäristökeskus.)

”Arandalta siirryin ensimmäiseen murtajaan Apuun. Avussa vierähti talvi 2006, jonka jälkeen pääsin pelastautumiskursseille Hollantiin. Sen jälkeen sainkin siirron *MSV Nordicalle*, jossa vierähtikin kuutisen vuotta. Nordican jälkeen siirryin ykköskokiksi 2011 *J/m Urholle* ja 2014 aloitin Urhon kokkistujuna.”



KOKKISTUERITTI
LARS STIGZELIUS

Viisipäiväinen työviikko aiheuttaa henkilökunnalle paljon vaikeuksia monien arkisten asioiden hoitamisessa. Esimerkiksi hammaslääkäri, parturi tai vaikkapa perunkirjoitus pitää hoitaa viikonloppuna, kun on vapaata. Käytännössä se tarkoittaa näin ollen lauantaita, jolloin suurin osa yhteiskunnan palveluista, kuten virastoista, ei ole avoinna.

”Jos työnantaja tekisi meille työehtosopimuksessa sovittu vuoden vuorottelujärjestelmän, voisi omaa elämää hieman suunnitella.”

Vuorottelu kuntoon

JÄÄNMURTAJILLE URHOLLE, Sisulle, Kontiolle, Otsole, Polarikselle ja Voimalle halutaan käyttöön 20:10-vuorottelujärjestelmä aina loppusyksystä lähtien. Tämä järjestelmä, jossa töitä tehdään siis 20 päivää, jonka jälkeen on 10 päivää vapaata, on käytössä kullakin perinteisellä murtajalla aina sen toimikauden alusta toimikauden loppuun.

Muuna aikana murtajilla töitä tehdään 5:2-vuorottelun mukaan: viisi päivää työtä ja kaksi vapaata. Miehistö haluaa vuorotteluun muutoksen, jotta töitä voisi tehdä kunnolla ”putkeen”, jonka jälkeen töistä voisi myös kunnolla palautua.

Täkkäri käy töissä murtajilla Oulusta

Tällä hetkellä viikonloppuvapaa jää pitkän matkalaisten osalta lähinnä kotona käännyntymiseksi. Yksi heistä on yt-matruusi **Jimmy Paananen**, joka saapuu murtajille Oulusta.

”Viime yönä tuli nukuttua muutama tunti linja-autossa”, kertoo sunnuntai ja maanantain välisenä yönä työmatkalle lähtenyt Paananen. Liikkeelle on lähdeittävä yöllä, jotta ehtii maanantaiaamuksi Katajanokalle.

”Kuljen matkat linja-autolla. Yöbussi on itselleni paras vaihtoehto, että ehdin olla

kotona 5:2-vuorottelussa mahdollisimman pitkään viikonloppuna.

Varustamo korvaa vuosittain 12 työmatkaa joko linja-autolla tai junalla ja päälle mahdolliset päivystysreissut. Muutoin työmatkat kustannetaan omasta pussista”, Paananen toivoo, että varustamo korvaisi kaikki työmatkat.

”Pitää muistaa, että meitä merenkulkijoita on töissä eri varustamoissa ympäri Suomen, ei vain pääkaupunkiseudulta.”

Uusi murtaja, uudet ohjausjärjestelmät

Arctia Shippingissä Paananen on ollut töissä nyt reilun vuoden verran. Sitä ennen hän työskenteli ESL Shippingissä ja Godby Shippingissä. Arctiaan hän haki ensin ”talvimieheksi”, josta hänet on myöhemmin vakinaistettu. Urho on Paanasen kotilaiva, mutta hän tekee töitä myös Polariksella. Ennen liikennekauden aloittamista aluksella tehdään huoltotöitä.

”Perinteisessä jäänmurtaja Sisussa on vielä käytössä perinteinen ruori, jota vahtimies pääsee pyörittämään. Polariksessa ei ole enää ollenkaan ruoria, vaan uusi ohjausjärjestelmä, jota perämiehet ja kapteeni käyttävät.”, Paananen vertailee uuden ja vanhan jäänmurtajan eroja.

Työ jäänmurtajille on monipuolista ja ajot suunnitellumpia kuin esimerkiksi hektisessä hakurahtiliikenteessä, jota Paananen aiemmin teki. Työ jäänmurtajilla sopii Urhon tuoreelle laivaluottamusmiehele vallan mainiosti. Jäänmurtajille tarvitaan uusia ”jääkarhuja” kasvamaan vanhempien skönäreiden eläköityessä. ⚓



Yt-matruusi Jimmy Paananen ja yt-konekorjausmies Jussi Helminen laskevat Katajanokalla Polariksen pilssi- ja jäteöljyt tankkiauton kyytiin.



Hyttini on linnani

TEKSTI SANNALEENA KALLIO

MERIMIES: Aluksella epäillään homeongelmaa ja varustamo on ilmoittanut, että kaikki henkilökunnan tilat tutkitaan ja testataan. Jokaisessa hytissä käydään ja näytteitä otetaan lattiapäällysteistä, huonekalujen sisältä ja takaa sekä pesutiloista. Kaikki miehistön hytit ovat jatkuvasti käytössä ja kaikilla on omia tavaroita kaapeissa ja laatikoissa myös vapaavuoron aikana. Missä tilanteissa työnantajalla on oikeus mennä työntekijän asuinhyttiin ja koskea henkilökohtaisiin tavaroihin? Mitä laissa lukee tästä?

LAKIMIES: Työntekijän hytti kuuluu kotirauhan piiriin. Perustuslain 10 §:n mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Eduskunnan perustuslakivaliokunnan tulkintakäytännön mukaan kotirauhan piiriin kuuluu ensisijaisesti henkilön (vakituinen) asunto, mutta se ulottuu myös muihin pitempiaikaiseen asumiseen käytettyihin tiloihin esimerkiksi aluksella tai asuntovaunussa. Kotirauhalla tarkoitetaan sitä, että henkilöllä on suojattu oikeus omaan, vapaaseen ja yksityiseen elämään ilman, että ulkopuolisilla tahoilla on oikeus puuttua siihen aiheetta tai mielivaltaisesti. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että kotirauhaan piiriin kohdistusta toimenpiteistä on säädetty laissa.

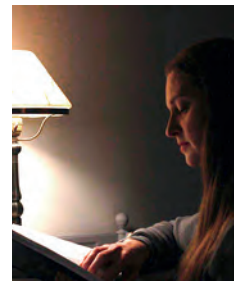
Asuintilojen tarkastuksesta määrätään laissa laivaväen työ- ja asuinympäristöstä ja ruokahuollosta aluksella (395/2012). Sen 12 §:n mukaan aluksen päälliköllä on oikeus tarkastaa laivaväen hallussa olevat asuinitilat, jos on syytä epäillä, että ne eivät täytä terveyttä ja turvallisuutta koskevia vaatimuksia tai jos tarkastus on välttämätön asuintilojen asuinkelpoisuuden varmistamiseksi. Jos asuin- tai työtiloissa on löydetty viitteitä homeesta esimerkiksi sisäilmamittausten perusteella, on tietenkin selvítettävä missä home on, minkälaisesta homeesta on kyse ja miten laajalle se on levinnyt. Home voi aiheuttaa työntekijöille vakavia sairauksia ja terveysongelmia ja vaikuttaa näin olennaisella tavalla henkilön työkykyyn.

Mainitun lain 11 §:n mukaan laivaisännän on huolehdittava siitä, että laivaväen asuinitilat ovat asianmukaiset ja turvalliset. Asianmukaisuuteen ja turvallisuuteen kuuluvat myös terveellisyyteen liittyvät seikat eikä vain se, että hytti sijaitsee lastiviivan yläpuolella ja että sänky ja muut huonekalut pysyvät paikallaan kovassakin merenkäynnissä. Lienee siis selvää, että kyseessä on tilanne, jossa työnantajalla on niin laivaväen asuinympäristöä koskevan lain, työturvallisuuslain (738/2002) kuin työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan velvollisuus toimia, selvittää tilanteen vakavuus ja laajuus ja suojella työntekijää terveyshaitoilta. Tarkastuksen tekijä saa ja voi koskea työntekijän henkilökohtaisiin tavaroihin vain niiden siirtämiseksi pois tieltä, jotta esimerkiksi huonekalujen takaa saadaan näytteet ja mittaustulokset. Tällaisessa tapauksessa on luontevaa suunnitella

tarkastukset niin, että hytin asukas on mukana tarkastuksessa ja avustaa siinä. Laissa ei kuitenkaan edellytetä asukkaan läsnäoloa.

Toinen tilanne, jossa työnantajan edustajalla on lain mukaan oikeus tarkastaa työntekijän hallussa olevat tilat eli hytin lisäksi esimerkiksi muualla aluksella sijaitseva vaate- ja varustekaappi, mainitaan erityyppisissä sopimuksissa (756/2011). Sen 4 luvun 7 §:n mukaan *erityinen syy epäillä, että ko. tiloissa on aineita tai esineitä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai omaisuudelle taikka vakavaa haittaa aluksen yleiselle järjestykselle*, antaa päällikölle oikeuden tehdä tarkastus. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Tähän sääntöön perustuu myös työehtosopimusten Päihdepolitiikka-liitesopimuksen määräys, jonka mukaan vaaraa aiheuttava aine voi olla alkoholi, kun sitä on hytissä esimerkiksi paloturvallisuuden kannalta vaarallinen määrä. Päälliköllä on tarvittaessa oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava esine tai aine. Se joko luovutetaan poliisille tai palautetaan työntekijälle tämän poistuessa aluksesta.

Asuinitilat voi tarkastaa laivaväen asuintiloja koskevan lain mukaan ainoastaan aluksen päällikkö henkilökohtaisesti ja erityyppisissä sopimuksissa tarkoittamassa tapauksessa joko päällikkö tai aluksen järjestyksenvalvoja. Tarkastukseen on aina osallistuttava myös joku toinen miehistön edustaja todistajana. Usein tämä henkilö on luottamusmies. Tarkastuksesta on tehtävä pöytäkirja tai aina ainakin merkintä laivapäiväkirjaan. Tarkastuksen jälkeen päälliköllä on oikeus ja velvollisuus tehdä päätös siitä, miten asiassa edetään. Hometapauksessa on ratkaistava, minkälaisia ja miten laajoja toimenpiteitä ongelman korjaaminen edellyttää, voidaanko henkilökunta siirtää matkustajahytteihin, onko alus telakoitava ja mikä on työterveyshuollon edustajien ja viranomaisten rooli asiassa. Vaarallisen esineen tai aineen tapauksessa on päätettävä, missä esinettä säilytetään aluksella ennen kuin luovutetaan maissa poliisille vai onko esineen haltuunotto lainkaan tarpeen.



Kysymykset tervetulleita:
sannaaleena.kallio@smu.fi

YYTEE

eli yhdessä tekeminen

yhteisesti työstäminen

yhteinen tahto

yksissä tuumailu

yksimielisesti toimiminen
tiedottaminen
toteuttaminen



TEKSTI SANNALEENA KALLIO KUVA GETTY IMAGES

Yhteistoiminta-sanalla on valitet-
tavan – ymmärrettävästi, mutta
aivan tarpeettomasti – huono
klangi. Se ei tietenkään ole mi-
kään ihme, kun televisiouutisissa kerrotaan
aina vain siitä, kuinka monta työntekijää on
yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä ja
mikä on arvio irtisanottavien määrästä. Yh-
teistoiminta on paljon muutakin kuin vain
sen 8 luku työvoiman käytön vähentämi-
sestä, joku pakkopullamenettely tai määrä-
aikoihin sidottu näytelmä ennen joukko-
potkujen antamista. Parhaimmillaan se on
todellista yhdessä tekemistä yhtiön liiketoi-
minnan kehittämiseksi ja henkilöstön työ-
hyvinvoinnin lisäämiseksi. Aidosti hyvää
henkilöstöhallintoa ja aitoa työpaikka-
demokratiaa. Mahdollisuus, jota ei voi jät-
tää käyttämättä.

Yhteistoimintalain tarkoitus

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
(334/2007) alkaa pykälällä lain tarkoitus-

sesta. Ensinnäkin lailla edistetään yrityksen
ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellisia
yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustu-
vat oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin
tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitel-
mista. Tietojen antaminen on työnantajan
tehtävä, mutta itse menettely on aina kaksi-
suuntaista ollakseen vuorovaikutusta.

Toiseksi tavoitteena on yhteisymmär-
yksessä kehittää yrityksen toimintaa ja
työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa
yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka kos-
kevat työtä, työoloja ja työntekijöiden ase-
maa yrityksessä. Tähän liittyvät muun
muassa lain säännöt neuvotteluelvoit-
teesta uusien kone- ja laitehankintojen tai
tuotantotapojen uusimisen yhteydessä ja
erilaisten yritys kohtaisten henkilöstökar-
toitusten ja -suunnitelmien tekeminen yh-
dessä.

Viimeiseksi on kirjattu tarkoitus tiivistää
työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviran-
omaisten yhteistoimintaa työntekijöiden

aseman parantamiseksi ja työllistymisen
tukemisesta yrityksen toimintamuutosten
yhteydessä. Laissa veloitetaan osapuolet
laatimaan työvoiman vähentämisestä neu-
voteltaessa toimintasuunnitelman niistä
toimenpiteistä, joilla yhdessä työvoimavi-
ranomaisten kanssa tuetaan irtisanotta-
vien uudelleen työllistymistä.

Yhteistoiminnan avainsanoja ovat siis
vuorovaikutus, tieto ja yhteisymmärrys.

”Yhteistoiminnan hengessä”

Useassa lain neuvotteluelvoitetta kuvaavassa pykälässä todetaan, että on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluiden tavoite on siis, aiheesta ja asiasta riippumatta, aina yhteisymmärrys ja sopimus. Tämä voi tulla yllätyksenä, sillä monesti neuvotteluiden alussa työntekijäpuolella on tunne, että kaikki on jo päätetty etukäteen ja neuvottelut käydään vain, koska laki niin sanoo. Homman nimi on enemmän-

kin vain mennä ja kuunnella ja ottaa vastaan, mitä tuleman pitää.

Taitava työnantaja osaa hyödyntää yhteistoiminta-työkalua luovasti ja luo sillä hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Yhteistoiminta on luonnollinen tapa edistää tiedonkulkua ja luoda myönteistä tiedotettavaa.

Työnantajan tahdolla, asenteella ja suhtautumisella yhteistoimintaan on suuri merkitys. Työnantajahan on kuitenkin se pääasiallinen aloitteentekijä yhteistoiminta-asioissa ja pyytää neuvottelua esimerkiksi, kun henkilöstösuunnitelmaa ollaan päivittämässä tai tuotantotapoja uudistamassa. Jos työnantajan lähtökohta on se, että yhteistoimintaneuvottelut ovat vain ajanhukkaa, liiketoiminnan jarru ja pakko-pullaa, on neuvottelemisen jo ennalta tuomittu täysin hedelmättömäksi. Anne-taanko työntekijöiden edustajille mahdollisuus perehtyä asiaan ja tiedustella edustamiensa työntekijöiden mielipidettä asiaan? Onko neuvotteluiden ilmapiiri sellainen, että siellä voi ja uskaltaa ilmaista itseään? Onko koko juttu sellaista rakettitiedettä, ettei edes tiedä, mistä puhutaan? Vai unohtuvatko roolit ja kaikki pyrkivät yhdessä kaikkia tyydyttävää lopputulokseen? Voivatko työntekijäpuoli tehdä jopa aloitteen kokouksen pitämiseksi? Tämä on asennoitumisesta kiinni.

Jaettu tieto on jaettu tuska

Tiedottaminen, niin säännöllisesti laissa mainituista yrityksen taloudellista tilasta tai palkkatiedoista kuin neuvottelukutsun yhteydessä annetut tiedot, ja oikeus lisäselvitysten ja kysymysten tekemiseen on niin tärkeä osa yhteistoimintaa, että siitä on laissa oma luku. Lienee itsestään selvää, että kukaan neuvottelijaosapuoli ei voi ottaa kantaa, analysoida, tehdä ehdotuksia ratkaisuvaihtoehtoja tai suostua sopimaan asioista, ellei ole kaikkea sitä olennaista ja riittävää tietoa, joka päätöksen tekoon tarvitaan. Tiedon vastaanottamiseen ja käsittelemiseen liittyy vastuu: vaitiolovelvollisuus. Siitäkin laissa on omat säännöksensä. Tätä taustaa vasten onkin kovin vai-

kea ymmärtää, miksi riittävien tietojen saaminen työnantajalta on joskus niin kiiven takana. Vedotaan yksityisyydensuojaan ja suostumuksen puuttumiseen. Miten sitten edes pyrkii ”yksimielisyyden saavuttamiseen” irtisanomisjärjestyksestä, jos luottamusmiehellä ei ole työsuhde- ja pätevyystietoja kaikista edustamistaan henkilöistä?

Kuka, missä, milloin

Lain 7 §:n mukaan yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Neuvotteluja ei siis käydä työnantajan tai ammattiliiton edustajan tai jonkin salaseuran kesken. Jos asia koskee vain yhtä työntekijää, neuvottelut käydään työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Jos asia koskee koko henkilöstöä, menettelyyn voidaan kutsua paikalle jokaikinen eli henkilökunta kokonaisuudessaan. Useimmiten työnantaja kuitenkin neuvot-

*Yhteistoiminnan
avainsanoja ovat
vuorovaikutus,
tieto ja yhteisymmärrys.*



tee luottamushenkilöiden kanssa. Näitä on lähtökohtaisesti yhtä monta kuin henkilöstöryhmiä. Etusija on työehtosopimuksen mukaan valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslain mukaisella luottamusvaltuutetulla. Niitä tapauksia varten, joissa luottamusmiestä tai – valtuutettua ei ole valittu tai ei ole voitu valita, henkilöstöryhmä voi valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajan kahden vuoden toimikaudeksi. Lain lähtökohta on siis se, ettei sellaista tilannetta, ettei henkilöstön kaikilla jäsenillä olisi omaa edustajaa, pääse syntymään.

Työnantaja ei aina ole se, joka päättää

Kuten sanottu yhteistoimintalaki velvoittaa pyrkimään yksimielisyyteen ja sopi-

maan neuvoteltavista asioista. Jos tyydyttävää yhteisymmärrystä ei kuitenkaan parhaalla tahdollakaan löydetä, todetaan työnantajan neuvotteluvollisuus täyteen. Lopullisen päätöksen tekee monissa asioissa työnantaja, mutta ei kaikissa. Joissakin asioissa laki edellyttää sopimusta. Tällöin mikään muu kuin yhteinen kirjallinen sopimus ei tee järjestelyä molempia osapuolia sitovaksi ja osaksi työsuhteiden ehtoja. Joskus ja ainakin laissa luetteluissa asioissa sanoo henkilöstö viimeisen sanan.

Byrokratian helmikö?

Hallinnollinen taakka on varsinainen muotikäs. Valitettavan usein kuulee, että yhteistoiminta koetaan yrityksissä byrokratiaksi eikä osaksi organisaation johtamista tai työkaluksi toteuttaa yrityksen arvoja.

Yhteistoiminta on siis myös pitkän linjan yhteistyötä. Esimerkiksi koko henkilöstölle suunnattuja ohjeistuksia ja käytäntöjä laaditaan lyhyelle ja pitkälle aikavälille. Tästä syystä yhteistoimintamenettelyistä ja erityisesti niistä sovitusta asioista kannattaa tehdä tarvittavat pöytäkirjat ja sopimusasiakirjat liitteineen. Suullinen sopimus toki sitoo, mutta...

Lain 54 §:ssä todetaan, että työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että neuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käy ilmi kokousajankohdat, osallistujat, neuvottelujen tulokset ja mahdolliset eriävät mielipiteet. Toisessa momentissa mainitaan pöytäkirjan tarkastamisesta ja allekirjoittamisesta. Paras käytäntö lienee, että kaikista neuvotteluista tehdään pöytäkirja tai ainakin yhteiset muistiinpanot. Asian käsittelyä on myöhemmin paljon helpompi jatkaa. Tosiasia on myös se, että henkilöt vaihtuvat niin työnantajan kuin henkilöstönkin puolella. Kun sovitut asiat on kirjatut ylös, niistä pidetään myös kiinni. Monelta turhulta riidalta – ja siltä hallinnolliselta taakalta – olisi säästyttävä, jos sopimuksista ja päätöksistä olisi tehty asianmukaiset pöytäkirjat. 📌

Finnlinesin uusi pääluottamusmies Esa Sallinen:

Jokainen toivoo palkkojen nousevan tällä hetkellä

Suomen taloudellista tilannetta seurataan perinteisesti laivojen kuljettamilla rahtimäärillä. Vuoden alussa kaikki suuret varustamot ilmoittivat tuloksensa parantuneen. Matkustajia ja tavaraa liikkuu hyvin myös Finnlinesilla: vienti vetää. TEKSTI JA KUVAT SAANA LAMMINSIVU



Finnlines-varustamo on osa italialaista Grimaldi-konsernia. Yhtiö myi viime vuonna Suomen lipun alla seilanneet M/s Finneagle-aluksen, mutta liputti alkuvuodesta M/s Finnswan-aluksen Suomeen. Alus siirtyy toukokuussa Malmö–Travemünde-reitiltä MS Finnfellow'n rinnalle Naantali–Långnäs–Kapellskär-liikenteeseen. Tässä M/s Finnmaid-alus tulossa Vuosaaren satamaan.

On perjantai, loppiaisen aatto. Finnlinesin M/s Finnmaid lipuu Vuosaaren satamalaituria kohti aamuhämärässä. Tuuli piiskaa kasvoja, kun Helsingin sataman satamavalvojat töijaavat saapuneen aluksen laituriin.

M/s Finnmaidilla on kulkenut joulun pyhinä ja uuden vuoden aikaan vilkkaasti rahattia ja matkustajia. Matruusi **Jari Hämelä**, kaikkien paremmin tuntema "Hämis", haluaa merimiesten ostovoimaan selkeän parannuksen.

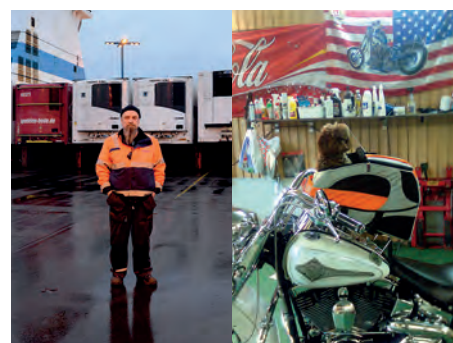
"Suomen taloudessa menee hyvin, mutta se ei näy palkoissa. Edellisvuosien palkankorotukset ovat kulkeneet lähestulkoon käsi kädessä inflaation kanssa. Se mitä jäänyt käteen, on näkynyt heti kulutustuotteiden ja asumiskustannusten, ylipäättään elämisen hintojen nousussa."

Hämiksen mukaan italialaisomisteinen varustamo on tehnyt hyvää tulosta, mutta laivan päällä säästetään.

Ikänsä merimiehen töitä tehneen Hämiksen mielestä palkalla ei pysty enää kilpailemaan, vaan työhön motivoiva tekijä on vuorottelu. Kannella työskentelee 2 puolimatruusia, 2 matruusia ja poosu. Kaikilla heistä on vakituiset työsuhteet.

Finnlines-varustamon pääluottamusmiehenä viime vuoden lopussa aloittanut Esa Sallinen on työskennellyt varustamossa vuodesta 1996 lähtien. Yli 20 vuoden aikana hän on nähnyt varustamon alusten suuren määrän Suomen lipun alla, kun niitä oli parhaillaan 17–18 alusta. Välillä käytiin ulosliputusten myötä todellisessa aallonpohjassa, jolloin laivoja oli jäljellä enää vain kolme alusta kotimaassa.

Vuosaaren satamassa Sallinen paini vanhojen lamppujen kanssa. Helsingin päässä laiturissa ollaan pidempi aika kuin Saksassa, eli on aikaa enemmän maissa tehtäville huoltotöille. Laivasähkömiehenä toimiva Sallinen ja saniteettikorjausmies Arto Salo vaihtoivat vauhdilla – ja hiki päässä – vanhoja lamppeja uusiin ledeihin, ennen kuin laiva jatkoi jälleen matkaa.



Jari "Hämis" Hämelä on tehnyt pitkän meriuran ja ensi vuonna täyttäessään 64 vuotta hän jää eläkkeelle. Finnmaidilla hän aloitti työt vuonna 2012 ja sitä ennen hän teki pitkän työuran Lillbackalla ja Nesteellä.

Hämis työskenteli maissa 18 vuotta rekkakuskinä, mistä johtuen häntä "rankaistiin" korkeammalla eläkeiällä. "Jos olisin ollut tuonkin ajan merellä, niin olisin ollut nyt eläkkeellä jo ainakin 6 vuotta, mutta nämä ovat sellaisia omia valintoja", Hämis toteaa.

Juankoskelle muuttanut mies ei kaipaa pääkaupunkiseudulle takaisin, vaan on tyytyväinen luonnon rauhaan. Vapailla harrikan kyydissä matkustaa vaimo ja villakoira, jolle on räätälöity tankin päälle oma koppa.



Pursimies ja työsuojeluvaltuutettu

Heikki Suomalaisen sanoin:

Henkilöstöpolitiikka ja lastiturvallisuus vaativat parantamista



Vuosaaren satamassa turvallisuusasiat hoituvat aluksella hyvin. Sen sijaan satamaan kulku on sellainen byrokratia, että Suomalainen ehdottaa laivaan saapumista suoraan "Muumitalon" kupeeseen pasivaunulla, ettei vain tule ongelmia, hän hymähtää.

Finnlinesilla pitkän meriuran tehnyt ja tänä vuonna eläkkeelle jäävä pursimies, **Heikki Suomalainen**, haluaa puhua henkilöstöpolitiikasta ja lastiturvallisuudesta.

Suomalaisen mukaan aluksella tuottavat ongelmia myös työtuntijärjestelmien laatimiset. Vastaavien haasteiden parissa painitaan myös Viking Linen aluksilla.

"Työtuntijärjestelmien laadinnassa pitää ottaa huomioon esimerkiksi lepoaikasäännöt. Meillä on käytössä tietokoneohjelma, joka "herjaa" ja menee punaiselle, jos työtuntijärjestelmässä esiintyy työaikarikkomus. Nyt on tapahtunut kuitenkin sellaista, että esimiehet ovat omin nimiinsä muuttaneet työtuntejamme", Suomalainen kertoo ongelmista.

Pursimiehen mukaan työntekijät ovat ilmoittaneet esimiehille, ettei merkattuja

työtunteja saa muuttella ilman työntekijän suostumusta.

"Osa esimiehistä on painostanut meitä kuitenkin hyväksymään muutokset, "ettei kone mene punaiselle"".

Toiset esimiehet puolestaan kyllä kuuntelevat työntekijöiden kommentteja. Suomalaisen mukaan aluksella törmää tällä hetkellä molempien lahden takaiseen, eli ruotsalaiseen ja virolaiseenkin työkuultuuriin. Kannella työskentelevillä lahden takaa tulevilla esimiehillä on erilainen – passiivinen – halu puuttua asioihin kuin suomalaisilla.

"Herranpelko on se tekijä, mikä saa osan esimiehistä olemaan arkoja, ja ehkä ylimielisiäkin. Toisten laivojen ylityötilastoja seurataan tarkkaan. Samoin oman aluksen työaikoja, mutta ei ymmärretä, että työaikarikkomukset eivät saa olla toistuvia.

Niitä kuitenkin esiintyy, koska ei ole riittävästi työntekijöitä. Tästä on seurauksena miehistön kyllästyminen vallitsevaan tilanteeseen ja työmotivaation lasku", Suomalainen toteaa suoraan.

Paras termi kuvaamaan tämän hetkistä henkilöstöpolitiikkaa on välinpitämättömyys. Sen johdosta Suomalainen on erityisen huolissaan merenkulun turvallisuudesta.

"Olen tehnyt merillä aika pitkän uran ja minulle sana **turvallisuus** on kaiken a ja o. Tällä hetkellä esiintyy jollain tapaan hällä väliä -mentaliteetti suhtautua asioihin. Se on johtanut motivaation heikentymiseen aluksen lastauksessa – ja työnteossa ylipäätään."

Suomalaisen mielestä henkilöstöpolitiikka mättää.

"Suomesta ei saada muka riittävästi työntekijöitä, mikä johtuu taas koulutusjärjestelmästä, jota eri yhtiöt ovat olleet mukana leipomassa", hän sanoo suoraan.

Suomen ja Saksan pään erot

Tällä hetkellä keskustelun tasolla monet asiat vaikuttavat olevan aluksella hyvällä mallilla, mutta Suomalaisen mielestä työ ei ole **keskustelua** vaan tekoja. Suomen päässä Helsingissä, Vuosaarella, ei ole suurempia ongelmia. Vuosaarella esimerkiksi siivoojat tuodaan aina autolla laivaan "Muumitalon" kautta, eli he eivät kulje lastikannelta. Se on hyvä asia.

Saksan päässä asioissa on sen sijaan parantamisen varaa. Laivasiivouksen ovat saaneet hoitaakseen yritys, jolla on halvemmat työvoimakustannukset ja työn jälki sen mukaista.

"Kun laivan ramppi lasketaan Saksan päässä, niin siivoojat ryntäävät heti ➤➤

Välinpitämättömyys
huolestuttaa:
odotetaan, että
vahinko tapahtuu.
Vasta sen jälkeen
aletaan toimia.



laivaan siivoamaan hytit ja vetomestarit odottavat myös jo asemissa aluksen purkua ja lastausta. Emme ehdi laittaa ramppia turvalliseen purku- ja lastauskuntoon.”

”Vuosaassa lastauksessa noudatetaan keltaisia viivoja, kun on lasti päällä. Kun vetovestari jättää vaunun, niin on ymmärrettävä kenen vastuulla lasti on”, suomalaisen joutuu käyneensä asiasta keskustelua esimiesten kanssa.

”Keltaisia viivoja ei ole merkitty turhaan sinne laivan kannelle, vaan niillä on oma tarkoituksensa.”

Toinen turvallisuusseikka, jonka Suomalainen haluaa nostaa esiin on se, ettei matkustajia pyörisi laivan kannella lastin purkamisen ja lastauksen aikana tai kiinnittämisen aikana.

”Meillä on ollut läheltä piti tilanteita. Etenkin kesäaikaan matkustajamäärät ovat kasvaneet ja busseja on otettu myös rahti-kannelle.”

Työsuojeluvaltuutettuna toimiva Suomalainen on myös erityisen huolissaan siitä, että aluksella on tehty matkan aikana töitä, joita ei saisi tehdä: turvallisuusasioita väheksytään.

”On esimerkiksi tehty tulitöitä matkan aikana vaarallisen lastin vieressä.”

Enempää hän ei halua lähteä asiaa re-
tostelemaan, mutta näin on valitettavasti

käynyt. Onko esimiehille pääasia, että työt tulevat nopeasti tehdyksi?

Vielä viimeisenä ja pienempänä huomautuksena hän toivoo, että Vuosaaren päässä bunkkeriluukun kulkuramppi saataisiin talvella turvallisemmaksi kulkea. Aiheesta on nyt keskusteltu vuosia. Tuloksetta.



”Varsinkin talvella on liukasta ja korkeusero voi olla suuri: ovesta menee vesiletkua, harmaavesiletkua, bunkkeriletkua ja aukosta joutuu kulkemaan useasti.”

M/s Finnmaidin keittiössä aherrettiin vauhdilla alkuvuodesta

Pääkylmäkkö **Jonna Salminen** ja keittiöapulainen **Inka Venäläinen** olivat hyväntuulisia aamun sinitenä hetkenä Vuosaaren satamassa.

Alkuvuosi on ollut M/s Finnmaidilla vilkas ruokailijoiden osalta. Monilla on joulun ja uuden vuoden tienoolla pitkät vapaat.

”Esimerkiksi laskettelijoita tuli loppiaisviikolla kyytiin paljon. Alukseen mahtuu 500 matkustajaa ja yksikin päivä laiva oli lähes täysi, eli 468 asiakasta. Ja tänäänkin Helsingin päässä kyytiin nousee 400 matkustajaa”, keittiössä lasketaan.

Suurin osa matkustajista heistä ruo-

kailee matkalla, koska Helsingistä Travemündeen ajetaan reilu vuorokausi. Laivalla onkin tarjolla aina joko seisovapöytä ja toisena päivänä brunssi/illallinen, jotta menu on matkan aikana vaihteleva.

M/s Finnmaidin kylmäpuolella ruokien valmistuksesta vastaa kaksi henkilöä ja lämpimällä puolella kaksi. Kesällä avuksi rekrytoidaan ylimääräinen bist-roapulainen, josta on ollut Salmisen ja Venäläisen mukaan paljon apua.

”Meillä myydään ympärivuoden myös pikkupurtavaa, jonka menekki on aina hyvä, mutta erityisesti kesää kohden vielä suurempi.” 🍷



PÄÄKYLÄKKÖ JONNA SALMINEN



KEITTIÖAPULAINEN INKA VENÄLÄINEN

Suomesta otetaan alukselle maitotuotteet ja esimerkiksi karjalanpiirakat. Muu proviantti ostetaan Saksasta. Proviantti saapuu laivalle Saksassa melko myöhään, eli noin vasta kello 23 illalla. Sitä varten keittiöhenkikunnasta jonkun pitää olla sitä vastaanottamassa. Laiva lähtee Saksasta kohti Suomea 4–5 aikaan aamuyöstä. Yöllä matkustajille on tarjolla yökeitto. Taloushenkilökunnan aamuvuoro alkaa aamusta 6–7 aikaan, eli proviantin vastaanottajalle Saksan päässä ei jää paljon uniaikaa.

Tapaturmaton satama – Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla

Työturvallisuuden edistämiseksi ja tapaturmien ehkäisemiseksi on tehtävä tuloksellista yhteistyötä eri toimijoiden kesken ja huolehdittava riittävästä osaamisesta ja tiedonkulusta. Jokaisen tulee sitoutua omalta osaltaan ohjeiden noudattamiseen sekä reagoida havaittuihin vaaratilanteisiin.

TEKSTI ANNE E. SUOMINEN KUVA SAANA LAMMINSIVU

Satama on useiden eri organisaatioiden, kansallisuuksien ja kulttuurien edustajien yhteinen työpaikka, jossa on työturvallisuuden kannalta useita haasteellisia rajapintoja. Työturvallisuus on henkilöstöön kohdistuvien riskien hallintaa ja työnteon turvallisuuden ylläpitoa ja kehittämistä. Yhteisellä työturvallisuuskulttuurilla on suuri merkitys ja sen luonti kuuluu kaikille osapuolille. Keskeisessä roolissa ovat ennakointi ja ennaltaehkäisy. Esimerkiksi kuljetettavien tavaroiden kuormanvarmistukseen liittyen ollaan jo myöhässä jouduttaessa puuttamaan varmistamattomaan kuormaan tai virheellisiin lastitietoihin kesken kuljetuksen.

Työturvallisuutta satamissa pyritään edistämään monin eri tavoin. Kaikissa Suomen satamissa vietetään esimerkiksi vuosittain lokakuussa Satamaoperaattoreiden ideoimaa valtakunnallista satamien turvallisuuspäivää, joka on yritysten johdon, henkilöstön, ammattiliittojen ja satamanpitäjien yhteinen tapahtuma.

Työturvallisuuskulttuuri satamassa -tilaisuudet yhdistävät kaikki satama-alueen ja -logistiikan eri toimijat. Ensimmäinen tilaisuus järjestettiin syksyllä 2015, jolloin teemana oli satama yhteisenä työpaikkana ja siihen liittyvät haasteet. Vuonna 2016 käsiteltiin turvallista liikkumista yhteisellä työpaikalla ja lokakuussa 2017 aiheena oli turvallinen kuljetusketju.

Seuraava tilaisuus järjestetään 16.1.2019
ja sen teemana on **Tapaturmaton satama – Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla.**

Tilaisuuksien suunnitteluun ja toteutukseen ovat osallistuneet Aluehallintovirasto, Ammattiliitto Pro, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Liikennevirasto, Liikenteen turvallisuusvirasto, Raideammattilaisten yhteisjärjestö JHL ry, Rajavartiolaitos, Satamaoperaattorit ry, Suomen Konepäällystöliitto ry, Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry, Suomen Laivanpäällystöliitto ry, Suomen Merimies-Unioni SMU ry, Suomen Satamaliitto ry, Suomen Varustamot ry, Tulli, Veturimiesten liitto ry ja Turun yliopiston Brahea-keskuksen Merenkulkualan koulutus- ja tutkimuskeskus.

Turun telakan kokonaisliikevaihto jopa 1,3 miljardia euroa

Yhden laivatilauksen arvo on jopa 1 % koko Suomen vuotuisen viennin arvosta

Merimies-lehdessä 5/2017 oli artikkeli Turun telakasta. Joulukuussa valmistui Turun yliopiston Brahea-keskukselta tilaama telakan aluetaloudellisia vaikutuksia selvittänyt tutkimus, joka antaa tarkempia lukuja telakan tilanteesta: telakan ja sen suorien toimittajien telakkaan liittyvä yhteenlaskettu liikevaihto on n. 1,3 miljardia euroa.

TEKSTI JA KUVAT SAANA LAMMINSIVU

Telakan toiminta työllistää tällä hetkellä suoraan Suomessa noin 3 200 henkilöä ja välillisesti 2 600 henkilöä henkilötyövuosina. Kausivaihtelut ovat toiminnassa merkittäviä. Telakan arvion mukaan suora työllistämisen vaikutus kasvaa jopa 20 000 henkilöön ja tuotantovolyyymi yli kaksinkertaiseksi nykyisestä 2020-luvun alkupuolella.

Telakan ja sen suorien toimittajien telakkaan liittyvä yhteenlaskettu liikevaihto on noin 1,3 miljardia euroa. Telakka on myös tärkeä vientitulojen lähde: yhden laivatilauksen arvo on noin 1 % koko Suomen vuotuisen viennin arvosta.

”Telakan olemassaolo on äärimmäisen iso ja merkityksellinen asia Turulle ja koko Suomelle. Telakan toiminta näkyy kaikessa ympärilämmessä ja vaikutukset ulottuvat matkailusta koulutukseen, asumiseen ja liikenteeseen, eikä ainoastaan Turun rajojen tai telakan aitojen sisäpuolelle. Nämä ovat myös valtakunnallisesti merkittäviä tekijöitä”, toteaa Turun kaupunginjohtaja **Minna Arve**.

Mittavat investoinnit siivittävät lähivuosien kasvua

Meyer Turku Oy:n vuoden 2019 loppuun ulottuvien investointien arvo on yhteensä 185 milj. euroa (ml. tytäryhtiöt). Investointi-

kohteista merkittävimpiä ovat *Goliath*-pukkinosturin hankinta (noin 40 milj. euroa) sekä teräshallin uudet tuotantolaitteistot, teräsvarasto ja esikäsittelylaitos (n.130 milj. euroa). Myös toimittajaverkoston yritykset ovat parin viime vuoden aikana toteuttaneet yhteensä noin 70 miljoonan euron investoinnit.

Osaavan työvoiman saatavuus kriittistä

Telakan ja muun teollisuuden positiivinen vire houkuttelee kone- ja metallialan opintoihin. Hakijamäärät toisen asteen meri- ja teknologia-alojen koulutukseen ovat selvästi kasvaneet Varsinais-Suomessa (vuonna 2016 41 % ja vuonna 2017 43 % edelliseen vuoteen verrattuna).

Telakan toiminnan kasvu edellyttää osaavaa työvoimaa. Erityisesti teknisen alan kaikkien asteiden koulutusta tarvitaan Turussa.

Viking Line -varustamon M/s Grace -risteilyalus rakennettiin Turun telakalla ja aloitti liikenteensä vuonna 2013. Viking Grace käyttää ensimmäisenä matkustajalaivana maailmassa polttoaineenaan vähäpäästöistä nesteytettyä maakaasua (LNG).



Telakka on erittäin merkittävä paikallinen toimija Turun talousalueella ja Varsinais-Suomessa, mutta sen vaikutukset ulottuvat koko maahan ja liiketoiminnan globaalisuudesta johtuen myös ympäri maailmaa.



LUE LISÄÄ TUTKIMUKSESTA JA KATSO AVAINLUKUJA:

http://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files/telakan_vaikutukset.pdf

”Vanha mielikuva siitä, että laivanrakennus olisi pelkästään raskasta metalliteollisuutta, ei kerro enää koko totuutta. Tarvitsemme toki lisää myös ammattitaitoisia hitsaajia, levyseppiä ja asentajia, mutta osaamistarve on monipuolistunut entisestään”, sanoo Meyer Turku Oy:n varatoimitusjohtaja **Tapani Pulli**.

”Risteilyalus on nykyään kuin pieni älykäs kaupunki ja sen myötä henkilökunnan osaamisessa esimerkiksi projektihallintataidot ja digiosaaminen nousevat tulevaisuudessa yhä tärkeämpään rooliin.” Osaa van työvoiman saannin varmistamiseksi tulee meriteollisuusalueelle suuntautuvaa, erityisesti teknisen alan koulutusta olla saatavilla kaikilla asteilla Turussa.

Neljä kymmenestä (41 %) kotimaisesta toimittajayrityksestä sijaitsee Varsinais-Suomessa, Uudellamaalla lähes yhtä moni (38 %). Toimitusten arvosta Varsinais-Suomi kattaa yli puolet (51 %), Uusimaa alle kolmanneksen (31 %). Tutkimuksesta vastannut Brahea-keskuksen erikoistutkija **Tapio Karvonen** pitää mielenkiintoisena tietona sitä, että Uudenmaan osuus on näin merkittävä, mutta muistuttaa samalla, että vaikutukset ulottuvat myös muihin maakuntiin,

etenkin Pohjanmaalle, Pirkanmaalle ja Satakuntaan.

Suurin osa telakan verotulovaikutuksista säteilee Varsinais-Suomen kuntiin. Telakkaan liittyvät yhteisöverotulot ovat n. 4,1 miljoonaa euroa. Tämän luvun lisäksi työntekijöiden maksamat kunnallisverotulot lisäävät positiivista verotulovaikutusta alueelle.

Tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin telakan suoria ja epäsuoria taloudellisia vaikutuksia, kuten telakan ja toimittajaverkoston kuuluvien yritysten liikevaihto- ja

työllisyyslukuja ja niiden vaikutusta palvelualoille. Myös investointien kehitystä ja vaikutuksia koulutustarpeisiin selvitettiin. Muita tutkittavia osa-alueita olivat vaikutukset mm. liikenteeseen ja asuntomarkkinoihin sekä laivanrakennusteollisuuden kiinnostavuus myös matkailun kehittämisen kannalta.

Karvosen lisäksi tutkimuksen tekijöinä olivat tutkimuspäällikkö **Mikko Grönlund** ja projektitutkija **Tuomas Ranti** Turun yliopiston Brahea-keskuksesta. 

TALOUSVAIKUTUKSET – yhteenveto

Alihankintaverkosto vahvasti kotimainen:

- yli kolme neljäsosaa toimittajista suomalaisyrityksiä

Toimitukset:

- Varsinais-Suomessa neljä kymmenestä (41 %) toimittajayrityksestä
- Uudellamaalla lähes yhtä paljon (38 %)
- Toimitusten arvosta Varsinais-Suomi

kattaa yli puolet (51 %), Uusimaa alle kolmanneksen (31 %)

Liiketoiminta globaalia, mittakaava suuri

- Suora toimittajaverkosto kattaa 29 maata. Meyerin investoinnit 200 milj. euroa, toimittajaverkoston 100 milj. euroa

Kasvupotentiaali valtava

- Tarve tuhansille uusille työntekijöille lähivuosina alihankintaverkostossa



Jäsenyytyväisyyskyselyn tuloksia

KULJETUSALAN TYÖTTÖMYYSKASSA järjesti lokakuussa kolmannen kerran jäsenyytyväisyyskyselyn. Kysely on aiemmin toteutettu vuosina 2012 sekä 2014. Tällä kertaa saimme vastauksia 564 jäseneltä. Kyselyssä selvitettiin jäsenten mielikuvia kassasta ja sen palveluista ja palvelukokemuksia sekä kassasta että aluetoimistoista.

Jäsenten tyytyväisyys kassaan yleisesti oli parantunut hieman edellisistä vuosista. Jäsenet olivat aiempaa tyytyväisempiä etenkin henkilöstön tavoitettavuuteen, henkilöstön aktiivisuuteen ja reagointiin ongelmatapauksissa.

Palautteiden perusteella selvisi, että reilu 60 % jäsenistä asioi kassan kanssa mieluiten kassan verkkopalvelun kautta. Kolmasosa valitsi puhelinpalvelun mieluisimmaksi tavaksi asioida kassan kanssa. Kassa on panostanut viime vuosina paljon verkkopalveluihinsa ja nykyisin omalle käsitteijälle voi lähettää viestin Netta-palvelun kautta. Näin ollen käsitteijään voi ottaa helposti yhteyttä myös puhelinpäivystysaikojen ulkopuolella. Puhelinpäivystyksessä annamme yleisluontoista tietoa etuuksien hakemisesta sekä näemme, missä vaiheessa hakemuksen käsittely on ja tarvitseeko kassalle toimittaa lisäselvityksiä. Puhelinpäivystyksen aika on rajattu kolmeen tuntiin päivässä, jotta voimme taata käsitteijöille työskentelyrauhan.

Palautetta saimme myös kirjepostin hitaudesta koskien kassan lähettämiä kirjeitä. Netta-verkkopalvelussa sinulla on mahdollisuus valita paperisen kirjeen esto, jolloin et saa sinulle lähetettyjä kirjeitä enää postitse, vaan ne näkyvät Netan sähköisissä kirjeissä viestintä-osiossa. Tämän ominaisuuden myötä kirjeet saavuttavat sinut nopeammin, eikä sinun tarvitse enää odottaa kirjeitä postitse. Takaisinperinnän kirjeet ja etuuspäätökset tulevat kuitenkin valinnasta huolimatta edelleen postitse. **Päivitä sähköpostiosoitteesi ja ota käyttöön paperisen kirjeen esto sekä sähköposti-ilmoitukset Netan Omat tiedot/Yhteystiedot -osiossa.**

Kassa kiittää kaikkia vastanneita. Kaikki palautteet luettiin ajatuksen kanssa ja olemme kiitollisia siitä, että saimme paljon tietoa jäsenistön kokemuksista kassan kanssa toimimisesta. Palautteen perusteella pystymme kehittämään toimintaamme edelleen ja parantamaan palveluamme vastaamaan jäsenten tarpeita.

Kassan jäsenyytyväisyyskyselyyn osallistuneiden kesken arvottiin kolme kappaletta 50 euron arvoisia Verkkokauppa.comin lahjakortteja. Tällä kertaa arpaonni suosi onnekkaita voittajia Vantaalta, Mynämäeltä sekä Hailuodolta. Voittajiin on oltu henkilökohtaisesti yhteydessä. Onnea voittajille!

PUHELINKASSAPALVELU tullaan lopettamaan 28.2.2018 vähäisen käytön vuoksi.

Voit lähettää jatkossa hakemuksesi kätevästi Netta-verkkopalvelun kautta. Netta-palvelun löydät työttömyyskassan verkkosivuilta osoitteesta www.kuljetusalan.fi tai suoralla linkillä palveluun <https://netta.kuljetusalan.fi/login>.

Netta-verkkopalvelussa voit hakemusten lähettämisen lisäksi päivittää tietojasi ja viestiä työttömyyskassan kanssa tietoturvallisesti ajasta ja paikasta riippumatta. Netta on käytävissä niin tietokoneella, tabletilla kuin älypuhelimellakin, kunhan laitteellasi on internetyhteys. Käyttö onnistuu myös esimerkiksi kirjastossa.

Mikäli et pysty lähettämään hakemustasi sähköisesti, on vaihtoehtona toimittaa hakemus omaan aluetoimistoon, josta se lähetetään työttömyyskassalle tai lähettää hakemus postitse suoraan kassalle osoitteella:

Kuljetusalan Työttömyyskassa
PL 65
00531
Helsinki

Kuljetusalan Työttömyyskassan XV varsinainen edustajakokous

Kuljetusalan Työttömyyskassan hallitus ilmoittaa työttömyyskassan sääntöjen 12 §:n ja työttömyyskassan hallituksen tekemän päätöksen mukaisesti, että työttömyyskassan XV varsinainen edustajakokous pidetään kesäkuun 16. päivänä 2018 alkaen klo 9.00 Tampereella, Tampere-talossa, Yliopistonkatu 55.

Kuljetusalan Työttömyyskassan varsinaisessa edustajakokouksessa tulevat esille työttömyyskassan sääntöjen 12 §:ssä mainitut asiat, kassan sääntöjen muuttaminen sekä työttömyyskassan hallituksen ja jäsenien edustajakokoukselle tekemät esitykset.

Asiat, jotka halutaan saada käsiteltäväksi edustajakokouksessa, on jätettävä kirjallisesti hallitukselle. Sääntöjen 11 § mukaan kaikki viimeistään 16.2.2018 saapuneet esitykset otetaan edustajakokouksen käsiteltäviksi.

Esitykset tulee lähettää osoitteeseen: anne.liikanen@kuljetusalan.fi tai Kuljetusalan Työttömyyskassa, Anne Liikanen, PL 65, 00531 Helsinki.

KULJETUSALAN TYÖTTÖMYYSKASSA
Hallitus

Transportbranschens Arbetslöshetskassas XV ordinarie kongress

Styrelsen för Transportbranschens Arbetslöshetskassa meddelar, i enlighet med § 12 i arbetslöshetskassans stadgar och styrelses beslut, att arbetslöshetskassans XV ordinarie kongress arrangeras den 16 juni 2018, med början klockan 9.00. Platsen är Tampere-talo i Tammerfors, Yliopistonkatu 55.

Transportbranschens arbetslöshetskassas ordinarie kongress behandlar de ärenden som upptas i § 12 i arbetslöshetskassans stadgar, ändring av kassans stadgar samt ärenden som föredras av a-kassans styrelse och medlemmar.

Medlemmarnas motioner till kongressen skall levereras skriftligt till kassans styrelse. Enligt 11 § i stadgarna tas alla motioner som har inkommit senast 16.2.2018 till behandling på kongressen.

Motionerna kan sändas per e-post till: anne.liikanen@kuljetusalan.fi eller per post till: Transportbranschens Arbetslöshetskassa, Anne Liikanen, PB 65, 00531 Helsingfors.

TRANSPORTBRANSCHENS
ARBETSLÖSHETSKASSA
Styrelsen

MUISTA ILMOITTA!

Vanhempainvapaalla,
sairaana, armeijassa ...

JÄSENMAKSUSTA saa vapautusta

MERIMIES-UNIONIIN kannattaa kuulua, mutta jäsenmaksua ei tarvitse maksaa tietyissä elämäntilanteissa, joissa palkka ei juokse.

Vapautusta jäsenmaksusta pitää hakea muun muassa silloin, kun opiskelee, on sairaana, jää äitiyslomalle tai hoitovapaalle taikka suorittaa varusmiespalvelusta.

Jäsenmaksusta vapautuu Kelan maksamien etuuskausien ajaksi, kunhan ilmoittaa asiasta Merimies-Uniionin jäsenrekisteriin.

Jos käy töissä opiskelujen ohella, jäsenmaksu tulee maksaa kaikesta veronalaisesta ansiotulosta.

DU KAN BLI befriad från medlemsavgiften ifall dina förvärvsinkomster av någon godtagbar orsak skulle avbrytas. Sådana orsaker kan vara militärtjänst, familjeledigheter, Fpa:s sjukdagpeng och/eller arbetsmarknadsunderstöd, olycksfall, studier inom sjöfartsbranschen och studieledighet.

Befrielsen från medlemsavgiften kommer inte automatiskt. Du ska alltid **meddela Sjömans-Unionen**, då du är borta från arbetslivet pga. någon godtagbar orsak. På detta sätt fortsätter ditt medlemskap utan avbrott.

Taukoa maksamiseen haetaan sähköisen jäsenpalvelun kautta www.smu.fi; sähköpostitse jäsenrekisteri@smu.fi tai puhelimitse puh. 09 615 2020.

Merimies-Unionin uusi mökki

HIMOS

MERIMIES-UNIONI HANKKI alkuvuodesta jäsenten käyttöön uuden mökin Himokselta, Jämsästä.

Mökki on kuuden hengen kaksikerroksinen erillistalo. Alakerrassa on olohuone, avokeittiö, takka, sauna, WC ja iso makuuhuone. Yläkerrassa on oleskeluhuone, kaksi makuuhuonetta ja WC.

Varustus:

liesi, mikroaaltouuni, jääkaappipakastin, kahvinkeitin, astianpesukone, pölynimuri.

Lisäksi ruokailuastiasto noin kuudelle hengelle.

Saunatilassa lisäksi pesukone ja kuivauskaappi.

Olohuoneessa on TV, DVD-soitin ja radio / CD-soitin, yläkerran toisessa makuuhuoneessa on myös TV. Mökissä on wifi.

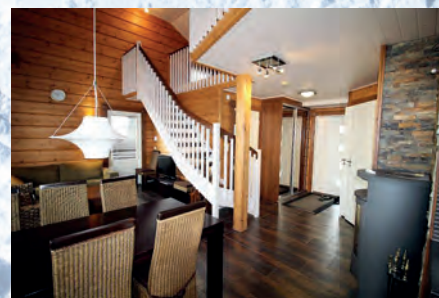
Loppusiivous sisältyy vuokran hintaan.

Parkkipaikalla on lämpöpistokkeet kahdelle autolle. Mökissä on terassi ja oma piha.

Laskettelurinteet ovat näköetäisyydellä ja Himos Center, Himos Hotelli ja Himos Areena ovat noin 500 metrin päässä.

Avainpalvelu on järjestetty Himos Centerille ja sieltä voi vuokrata vuodevaatteet 15 e / setti sisältäen pyyhkeet. Omia vuodevaatteita voi myös käyttää.

Mökin vuokraus alkaa 6.3. jälkeen ja mökkiä vuokrataan viikoksi kerrallaan maanantaista maanantaihin. Mökkiä vuokrataan SMU:n kautta.



Sebastian Kotilehto



Näkymä Meripesän rannasta.

MERIPESÄ-MÖKIN KESÄHAKU

Lounais-Suomen osaston mökki sijaitsee Rauman Lapissa, noin 100 km Turusta. 92 neliön hirsimökissä on 3 makuuhuonetta (6 makuupaikkaa). Saunassa (38 m²) on takkatupa (2 makuupaikkaa). Hyvät kalastus- ja uintimahdollisuudet. Vuokra **on viikolta 280 euroa**.

Hakemukset on jätettävä 20. huhtikuuta mennessä. Hakijoille vastataan toukokuun puolivälissä. Etusija annetaan uusille vuokraajille.

LISÄTIETOJA JA LOMAKKEITA

Turun toimistolta ma-to klo 10-14. puh. (02) 233 7416; verkossa www.smu.fi

Meripesän vuokra- hakemus kesäkaudeksi

Merimies-Unionin Lounais-Suomen osaston omistamaa Meripesä-mökkiä voivat vuokrata **vain osaston jäsenet**.

**KESÄKAUSI KATTAÄ
KESÄ-ELOKUUN VIIKOT 22-35 (30.5-29.8.)**

1. Vaihtoehto:

keskiviikko päivä/kk..... – keskiviikko päivä/kk.....

2. Vaihtoehto:

keskiviikko päivä/kk..... – keskiviikko päivä/kk.....

Nimi

Katuosoite.....

Postinumero ja postitoimipaikka

Puhelin

Työpaikka

Oletko aiemmin vuokrannut Meripesä-mökkiä kesäaikana?

☐ En ☐ Kyllä, koska?

Allekirjoitus

Postita hakemus **20. huhtikuuta mennessä**

**Merimies-Unioni,
Lounais-Suomen osasto**
Maariankatu 6 b
20100 TURKU



Mökkien hakuajat lähestyvät

Nyt on aika varata Unionin mökki kesäksi



KERIMÄEN MÖKIT

Sijaitsevat lähellä Savonlinnaa, Suurijärven rannalla.

Iso mökki: pinta-ala 120 m², 3 makuuhuonetta, 8 vuodepaikkaa. Tupa, keittiö, sauna, pesuhuone, kuisti. TV, radio, jääkaappi, mikro, sähköhella, takka, vene. Piha on tasainen ja ranta loiva, hiekkapohjainen, lapsille sopiva.

Pikkumökki: pinta-ala n. 20 m², tuvassa levitettävä sänky kahdelle. Sauna, sähköhella, jääkaappi, mikro, TV ja radio, vene. Huom! Kantovesi kaivosta ja ulkovessa. Piha on tasainen ja ranta loiva, hiekkapohjainen.

Mökki 3: pinta-ala n. 80 m², 6 vuodepaikkaa. Alakerrassa makuuhuone, tupakeittiö, sauna, pesuhuone. Yläkerrassa on avoin parvitiila, jossa 4 vuodepaikkaa. TV, radio, jääkaappi, mikro, takka, vene, grillikatos.

Piha ja ranta:

• **mökki 3:n** matalaan rantaan on tehty hiekkapohja suodatinkankaan päälle.



MERILUOTO

Sijaitsee 45 km Vaasasta, Raippaluodossa meren rannalla.

Pinta-ala 114 m², 4 vuodepaikkaa, lisävuodemahdollisuus 8:lle. 2 makuuhuonetta, olohuone, keittiö. TV, video, DVD, jääkaappipakastin, mikro, sähköhella, takka. 2 venettä. Rantasauna, jossa keitto- ja yöpymismahdollisuus. Piha on osittain hiekkainen / nurmikkoinen, loivasti laskeva ja ranta on mutapohjainen, äkkisyvä, laiturilta uimaan.



VILLA VARPUNEN

Hirsimökki sijaitsee meren rannalla Siltakylässä Pyhtäällä, n. 125 km Helsingistä.

Pinta-ala 88 m², 8 vuodepaikkaa, alakerassa kaksi makuuhuonetta, olohuone sekä takka. Keittiöstä löytyy jenkki-jääkaappi sekä sähköhella. Yläkerrassa makuuhuone (parivuode) ja oleskelutila, jossa on sohva ja TV. Lisäksi on erillinen 25 m² saunamökki, jossa on vuodesohva, pöytä ja keittiö, sauna, suihku/wc. Piha on tasainen ja ranta sorainen. (Huom! rannasta saattaa löytyä rakennusmateriaalia ja nauvoja). Lisäksi rannassa grilli/huivimaja sekä vene.



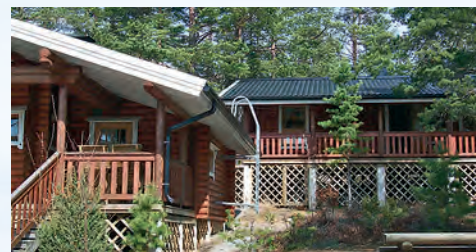
VELSKOLA

Sijaitsee Espoossa, Velskolan Pitkäjärven rannalla, n. 30 km Helsingin keskustasta.

Maastossa jyrkkiä rinteitä, järven rantaan 40 m, ranta nopeasti syvenevä. Hirsitalo, jonka pinta-ala n. 120 m². Iso tupa, avokeittiö, makuuhuone, sauna. Yöpymispaiikat kuudelle: makuuhuoneessa kerrossänky, tuvan sohva vuoteet kolmelle ja saunan pukuhuoneessa yhdelle.

Ei lemmikkieläimiä.

Varustus: vene, takka, TV, astianpesukone, sähköhella, mikro, jääkaappi ja pieni pakastin.



KUSTAVI

Sijaitsee Turun saaristossa, Kustavin pohjoiskärjessä Kiparuodossa, meren rannalla.

Parimökki (mökki 1,2), joissa kussakin n. 60 m², 4 vuodepaikkaa / 2 makuuhuonetta, olohuone (lisävuodemahdollisuus), keittiö. Yhteinen rantasauna, 2 venettä. TV, jääkaappi, sähköhella, mikro, astianpesukone, kahvinkeitin. Piha on kallioinen, loivasti viettävä ja ranta äkkijyrkkä, laiturilta uimaan.

Mökki 2 on allergiamökki eikä sinne saa viedä lemmikkieläimiä.

Ota talteen!

Mökkiesittelyt myös
www.smu.fi



MERILEVI

Merimies-Unionilla on myös Levillä mökki, jota jäsenistö voi vuokrata käyttöönsä ympäri vuoden. Merilevin kevätsezonki on helmi-huhtikuussa; siihen on oma erillinen hakuaika syksyllä.

Merimies-Unionilla on omia lomamökkejä ympäri Suomea.

Kesäsesonkina varaukset tehdään viikkoperiaatteella kirjallisten hakemusten perusteella.

Hakemuslomakkeen voit täyttää ohessa tai netissä. Viikot, joille hakemuksia on useita, arvotaan.

Mökkejä vuokrataan **vain Unionin jäsenille**. Vuokra-aika on yksi viikko.

Kaikki mökit ovat **perustarvikkein varustettuja**. Vuokraajan tulee viedä mukanaan lakanat, tyynyliinat ja pyyhkeet sekä muut henkilökohtaiset tarvikkeet.

Hinnat kesäkaudella
viikot 22–35 (30.5.–29.8.2018)

Kerimäen pikkumökki
110 e / vko

Muut mökit
280 e / vko

LISÄTIETOJA:
Mökkivaraamo
p. (09) 6152 0260
ma–pe klo 10–14

[KESÄ 2018]

Merimies-Unionin mökin vuokrahakemus

Haettavat mökit, joiden vaihtopäivä maanantai

Ajalla 4.6.–27.8.2018

KUSTAVI	mökki 1
KERIMÄKI	pikkumökki, iso mökki
VILLA VARPUNEN	Pyhtää
MERILUOTO	Vaasa
VELSKOLA	Espoo (ei lemmikkieläimiä)

Haku-
lomakkeet
myös
netissä
www.smu.fi

jäsenyys >
jäsenedut >
Unionin mökit

1. Vaihtoehto:

mökin nimi:

maanantai pvä / kk – maanantai pvä / kk 2018

2. Vaihtoehto:

mökin nimi:

maanantai pvä / kk – maanantai pvä / kk 2018

Haettavat mökit, joiden vaihtopäivä keskiviikko

Ajalla 30.5.–29.8.2018

KUSTAVI	mökki 2 (ei lemmikkieläimiä)
KERIMÄKI	mökki 3

Huomioimme
vain neljä
vaihtoehtoa.

1. Vaihtoehto:

mökin nimi:

keskiviikko pvä / kk – keskiviikko pvä / kk 2018

2. Vaihtoehto:

mökin nimi:

keskiviikko pvä / kk – keskiviikko pvä / kk 2018

Nimi.....

Katuosoite.....

Postinumero.....

Puhelin.....

Henkilötunnus.....

Allekirjoitus.....

Huom!

Tällä lomakkeella haetaan **kesäajan** (viikot 22–35, 30.5.–29.8.2018) vuokrauksia. Vain **6.4.2018** mennessä palautetut hakemukset huomioidaan. Vastaukset ja laskut toimitetaan vuokraajille 11.5.2018 mennessä. **Varauksen voit varmistaa maksamalla vuokran 31.5.2018 mennessä.**

Hakemuksen postitusosoite:

SUOMEN MERIMIES-UNIONI SMU ry
Mökkivaraamo
John Stenbergin ranta 6
00530 Helsinki



Merimies–Unioni postittaa jäsenilleen vuonna 2018 MUISTIKIRJAN

– muistikirja saapuu kotipostiin
lähipäivinä

SISÄLTÄÄ MUUN MUASSA:

- Merimies–Unionin perustiedot
- työaikakirjanpidon
- yhteistyökumppaneiden tiedot

Merimies–Unioni haluaa tarjota jäsenilleen vuonna 2018 taskuun sopivan muistikirjan. Muistikirja on varustettu Merimies–Unionin tiedoilla ja sisältää muun muassa perinteiset työaikakirjanpidon osiot. Myös yhteistyökumppanit ovat esillä.

Muistikirjaa halutaan kokeilla jäsentuotteena perinteeksi muodostuneen taskukalenterin korvaajana, koska monet ja etenkin nuoret käyttävät arjessa kännyköiden ja tietokoneiden sähköisiä kalenterisovelluksia.

Sjömans–Unionen postar en ANTECKNINGSBOK åt sina medlemmar 2018

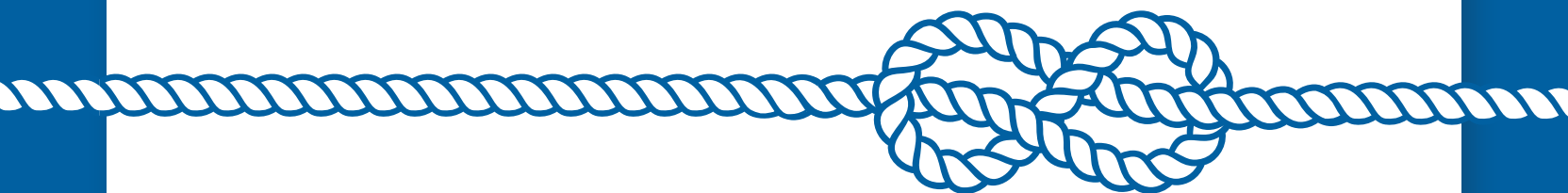
– anteckningsboken kommer hem
med posten under de närmsta
dagarna

INNEHÅLLER BLAND ANNAT:

- Sjömans–Unionens basinformation
- bokföring över arbetstider
- samarbetspartner uppgifter

Sjömans–Unionen vill erbjuda sina medlemmar en anteckningsbok för 2018 som passar i fickan. Anteckningsboken är försedd med Sjömans–Unionens uppgifter och innehåller bland annat traditionella delar av bokföring av arbetstider. Samarbetspartners finns också med.

Vi vill pröva anteckningsboken som en ersättning för den traditionella fickalmanackan, därför att många och framför allt yngre använder elektroniska almanacksappar i mobiler och datorer.



Den finska handelssjöfartens framtid hänger ännu en gång på politikerna

Landets riksdag har utsatt en parlamentarisk arbetsgrupp för att utreda behovet av företagsstöd. Ordförande i arbetsgruppen är riksdagsman **Mauri Pekkarinen** och det är meningen att den ska avge sin slutrapport i skiftet februari-mars.

Partierna som är med i arbetsgruppen har redan visat sina egna åsikter om, hur man ska ställa sig till olika stödformer. Oroande är, att bland annat Samlingspartiet och de Gröna har tagit ett ganska negativt förhållningsätt till handelssjöfartens besättningskostnader. Dessutom har man i den offentliga diskussionen regelbundet hållit sjöfartens stöd i ett negativt ljus. Exempelvis tog YLE härförleden i A-studios rapport direkt ställning till, att statens och skattebetalarnas pengar går för att stöda kryssningsresandet. Programmet var propagandistiskt och fullt av vilseledande fakta.

Media har speciellt dominerats av Tammerfors universitets publicerade utredning, där man har publicerat fakta om handelssjöfartens stöd, vilka inte baserar sig på verkligheten, för att inte tala om verkliga siffror, utan var mer fördomsfull och ovetenskaplig och följde alltså MARA:s, företrädarorganisationen för inkvartering och förplägnads åsikter. Det här var i och för sig inte så konstigt, då MARA var beställare av utredningen. MARA har under flera år sett passagerar-bilfärjetrafiken som en medtävlare till hotell- och restaurangbranschen på land, även om den odiskutabla sanningen är den, att utan de betalande kunder som passagerarfartygens för till hamnstäderna skulle hotellen och restaurangerna ha det problematiskt.

Om företagsstödsgruppen bestämmer sig för att presentera en nedskärning eller borttagning av sjöfartens besättningskostnader, kommer detta att bli fatalt för handelssjöfartens framtid som seglar under finsk flagg. Rederierna flaggar ut sina fartyg till sådana fartygsregister, där EU-kommissionens rekommenderade stöd genomförs i sin helhet. Sådana här register finns så pass nära som i Sverige. Också Estland kommer att bli ett lockande alternativ på grund av de billigare arbetskraftskostnaderna. Om man hamnar i

den här situationen, kommer förloraren att vara Finland, som förlorar sin egna självständiga handelsflotta samt finska sjömän, som i det långa loppet förlorar sin arbetsplats.

Handelssjöfartens stöd är inte jämförbara med andra branschers stöd. Det är fråga om ett stöd, som föds inom branschen: rederierna får återbäring på sjömännens betalda skatter samt vissa arbetsgivaravgifter. Om fartyget flaggas ut till ett annat land, så betalar ingen skatt och arbetsgivarna betalar inga arbetsgivaravgifter till Finland. Handelssjöfartens arbetsmarknadsorganisationer har föreslagit som ett eget alternativ att man ska gå över till nettolönesystem – som man har gjort i de flesta EU-länder – då man inte längre behöver bråka om handelssjöfartens stöd i regering och riksdag i samband med de årliga budgetbehandlingarna.

Den parlamentariska arbetsstödsgruppen har mycket makt när den gör sina förslag: den kan med sina linjedragningar antingen förstöra den finska handelsflottan på ett decennium eller ge det möjligheten att fortsätta att utvecklas till en stark aktör, som kan konkurrera internationellt samt försäkra den finska servicesäkerheten och de finska sjömännens framtid.

Simo Zitting

Ordförande

simo.zitting@smu.fi



FFC-beslutsfattarna:

Regeringen måste skrota aktiveringsmodellen och avstå från planerna på ytterligare åtstramningar av arbetslöshetsskyddet

De ungefär 600 beslutsfattare inom FFC-förbunden som samlades i dag kräver att regeringen upphäver aktiveringsmodellen som behandlar de arbetslösa orättvist. Beslutsfattarna inom förbunden påminner om att arbetslöshetsskyddet och uppsägningsskyddet bildar en helhet, och att regeringen nu har försvagat båda delarna.

BILDER SAANA LAMMINSIVU



Sjömans-Unionens fullmäktiges ordförande Mikko Ervast, ombudsmännen Carita Ojala och Jessica Troberg, ordförande Simo Zitting, ekonom Jussi Katajainen och förbundssekreterare Kenneth Bondas.



Sjömans-Unionen styrelsemedlem Tarja Rännäli-Lehto.

BESLUTSFATTARNA inom FFC-förbunden kräver att regeringen upphäver aktiveringsmodellen inom arbetslöshetsskyddet.

- Medborgarinitiativet om att upphäva aktiveringsmodellen samlade snabbt 130 000 underskrifter. Initiativet förtjänar en noggrann behandling i riksdagen, redan under den här valperioden, betonar beslutsfattarna inom förbunden.
- Aktiveringsmodellen är en nedskärning av arbetslöshetsskyddet som strider mot konkurrenskraftsavtalet, och som sådan är den ett allvarligt misstag av regeringen.

Ungefär 600 personer som sitter i de beslutande organen i FFC:s medlemsförbund

samlades 23.1.2018 i Helsingfors. De kräver att regeringen slutar bereda den andra aktiveringsmodellen, som ytterligare skulle skärpa karenserna.

- Nedskärningarna och åtstramningarna av arbetslöshetsskyddet leder redan nu till orimliga situationer. Man hjälper inte människor att hitta jobb genom att slå ner på dem.

I stället för att straffas behöver de arbetslösa uppmuntran, stöd och ändamålsenliga tjänster. Det är viktigt att de arbetslösa själva är aktiva och det stöder man bäst genom positiva incitament.

- FFC fortsätter utveckla arbetslöshetsskyddet, kommer med nya förslag på hur skyddet kan förenklas samt hur arbete och socialskydd kan kombineras så att det blir lättare att ta emot arbete.
- Företagen och arbetsgivarna måste också ta större ansvar för sysselsättningen och för att hjälpa de arbetstagare man säger upp att få nytt jobb.

Beslutsfattarna inom förbunden påminner om att arbetslöshetsskyddet och uppsägningsskyddet bildar en helhet, och att regeringen nu har försvagat båda delarna. Försämringarna av arbetslöshetsskyddet får inte heller utnyttjas till att driva igenom försämringar av anställningsvillkoren.



Aktiveringsmodellen

LAGEN OM AKTIVERINGSMODELLEN träder i kraft 1.1.2018. Enligt aktiveringsmodellen, skall aktivitet granskas i perioder på 65 dagar.

Eftersom kassan granskar de arbetslösas aktivitet i perioder på 65 dagar, kommer granskningen att påverka handläggningstiderna.

Aktivitet anses vara:

- lönearbete
- företagsverksamhet
- sysselsättningsfrämjande service
- annan service på arbetsplatsen

Personen borde under de 65 föregående dagarna då arbetslöshetsförmån betalats har visat aktivitet genom att vara i arbete så länge att arbetet utfört under en kalendervecka skulle räknas in i arbetsvillkoret eller tjänat in motsvarande inkomst i företagsverksamhet eller deltagit fem dagar i sysselsättningsfrämjande service under nämnda 65 dagar.

En arbetslöshetsförmån ska betalas nedsatt med 4,65 procent för 65 utbetalningsdagar om en person inte har visat aktivitet.

Granskningsperioden börjar på nytt från början och förmånen betalas utan nedsättning, när en person på nytt blir mottagare av arbetslöshetsdagpenning, efter att ha varit sysselsatt i heltidsarbete längre än två veckor utan avbrott, efter att ha varit sysselsatt på heltid som företagare eller på motsvarande sätt i eget arbete längre än två veckor utan avbrott eller efter en tid utan ersättning eller skyldighet att vara i arbete.

Aktiveringsmodellen gäller inte de personer som får förmån som beviljats på grundval av arbetsoförmåga eller skada,

som arbetar som närståendevårdare eller familjevårdare eller som har en anhängig ansökan om invalidpension.

Självrisktiden förkortas

I fortsättningen kommer självrisktiden att vara 5 dagar i stället för 7 dagar. Detta gäller de personen vars självrisktid börjar tidigast 1.1.2018.

TELEFONKASSASERVICEN skall avslutas 28.2.2018 på grund av liten användning

I fortsättningen kan du skicka din ansökan via Netta-nättjänsten. Netta-tjänsten hittar du på arbetskassans Internetsidor på adressen www.kuljetusalan.tk.fi eller genom direkt länk <https://netta.kuljetusalan.tk.fi/login>.

På Netta-tjänsten kan du skicka ansökningar, uppdatera dina egna uppgifter och skicka meddelande till kassan på ett datasäkert sätt oberoende av plats och tid. Du kan använda Netta på dator, tablett och smarttelefon så snart som du har Internetanslutning på din apparat. Du kan använda Netta t.ex. på ett bibliotek.

Ifall du inte kan skicka din ansökan till kassan elektroniskt har du ett alternativ att skicka ansökantill din egen regionkontor eller per post till kassan:

**Transportbranschens
Arbetslöshetskassa
PB 65
00531
Helsingfors**

Resultat av kassans medlemstillfredsställelse-enkät

TRANSPORTBRANSCHENS arbetslöshetskassa ordnade enkäten om medlemstillfredsställelse på hösten 2017. Enligt resultat är medlemmarna nöjda med kassan, speciellt med personalens pålitlighet, aktivitet samt med reagering vid problemsituationer.

Enligt resultat använder mer än 60 % av kassans medlemmar kassans nättjänst. Kassan har satsat på webbservice under de senaste åren och nu kan medlemmar till och med skicka ett meddelande till sin egen handläggare via webbtjänst. I telefonservice anger vi allmän information. Servicetiden är 3 timmar per dag så att handläggarna kan fokusera på att handlägga ansökningar efter telefonjouren.

Via Netta-service kan medlemmarna fylla i ansökningar och välja att få alla kassans brev elektroniskt. Bara beslut och brev om återkrav kommer att skickas per post om medlemmen väljer att inte motta andra brev per post. Uppdatera din e-postadress i Nettas egna uppgifter-avdelning.

Kassan tackar alla som svarade på enkäten. Nu kan vi utveckla vår verksamhet vidare och erbjuda bättre service till våra medlemmar på basis av era idéer.

Sjömans-Unionen deltog i manifestation #Äänityöttömälle – En röst åt de arbetslösa

Enligt polisens bedömning deltog mer än 10 000 personer i manifestationen #Äänityöttömälle – En röst åt de arbetslösa som FFC ordnade på Senatstorget i Helsingfors.

Genom manifestationen gav FFC fart åt sitt krav på att aktiveringsmodellen ska skrotas. Regeringen måste också avbryta beredningen av den andra aktiveringsmodellen som ytterligare skulle skärpa karenserna för arbetslösa.

BILDER SAANA LAMMINSIVU



Sjömans-Unionens grupp samlas framför Transport Förbundens hus i Hagnäs 2.2.2018. Till vänster bak i bilden ITF koordinatör Kenneth Bengts. **S** – Satu Silta ombudsman, ordförande Simo Zitting, bakom honom Arctias FSU:s huvudförtroendeman Mikko Ervast, ombudsman Jessica Troberg. **M** – Matti Martikainen (förtroendeman/ KTK Teknikens Experter rf) bakom honom förbundssekreterare Kenneth Bondas. Unionens plakat bärs av ombudsman Carita Ojala. **U** – Martti Kuusela förtroendeman vid Arctia till höger om honom Sjömans-Unionens administrationens sekreterare Tetta Härkönen samt kontoristen Arja Merikallio klara för avmarsch mot Senatstorget.



Båtsman och förtroendeman Heikki Suomalainen från Finnlines, ombudsman Satu Silta och förbundssekreterare Kenneth Bondas.



Samlingspartisten Juhana Vartiainen försvararen av aktiveringsmodellen, fick stora burop emot sig vid torget.

Till vänster: ombudsmännen Carita Ojala och Jessica Troberg, ordförande Simo Zitting och ITF koordinator Kenneth Bengts.



Det är en grundläggande rättighet att strejka – arbetsgivarna överdriver statistiken

Arbetsgivarnas påståenden om att Finland är ett land med många strejker härstammar från svunna tider, betonar fackcentralen FFC. Rätten till politiska strejker tryggas av internationella avtal.

FFC hoppas att arbetsgivarna ska uppdatera sin bild av Finland som ett land med många strejker. Statistiken visar att både antalet strejker och antalet arbetsdagar som gått förlorade på grund av strejker har minskat markant sedan depres-

sionen på 1990-talet. Ännu på 1980-talet fanns det ungefär 1360 arbetskonflikter om året. Åren 2000–2009 var genomsnittet 124 arbetskonflikter om året.

– Under det här årtiondet ligger vi inte ens på poängplats i den europeiska strejk-

statistiken, trots att antalet strejker de senaste årtiondena har sjunkit dramatiskt också i de andra länderna. Bland OECD-länderna finns Finland ungefär vid genomsnittet, säger **Tapio Bergholm** som är specialforskare på FFC.

Han påpekar att arbetsgivarna också överdrev följderna av den manifestation där löntagarna hösten 2015 motsatte sig regeringens tvångslagar. Enligt FFC:s beräkningar gick den privata sektorn det året miste om endast 0,05 procent av arbetstidens arbetstid på grund av strejker.

– Det motsvarar sjukfrånvaron bland personalen vid en liten stad under ett år, konstaterar Tapio Bergholm.

Inom FFC betonar man att rätten att ordna politiska strejker är tryggad genom de principer som har godkänts av FN-organet ILO, Internationella arbetsorganisationen. ILO är ett trepartsorgan där stater, arbetsgivare och arbetstagare är representerade. Finland har förbundit sig att följa ILO:s konventioner – och det gäller alltså också arbetsgivarna.

Enligt ILO ska fackföreningsrörelsen ha möjlighet att ordna proteststrejker och uttrycka sin åsikt i samhälleliga frågor, även om de inte direkt berör sådana frågor som man har avtalat om i kollektivavtalen.

Föreningsfriheten och rätten att vidta stridsåtgärder är inte bara tryggad i ILO:s konventioner, utan också i den finländska grundlagen och europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Europakonventionen gäller i Finland som en lag.

– Det är bara diktaturer som begränsar medborgarnas rätt att strejka. Strejkrätten är en central del av ett folkstyrt, demokratisk samhälle och en grundläggande mänsklig rättighet, betonar Tapio Bergholm. 🇫🇮



Sjömans-Unionens fullmäktiges ordförande och FSU:s Arctias huvudförtroendeman Mikko Ervast och ombudsman Carita Ojala på vägen till Senatstorget.



Luontoisetu- korvaukset nousivat

Ulkomaanliikenteen luontoisetu-
korvaukset ovat nousseet 0,5 prosentin
verran. Korotus tuli voimaan tämän
vuoden alusta.

Korotus seuraa kuluttajahintaindeksin
nousua.

Korvausten tarkistamisesta sopivat
Merimies-Unioni ja Suomen
Varustamot.

Ulkomaanliikenteen luontoisetukorvaukset 1.1.2018 alkaen

• vuosiloman ajalta	22,50 €
(- ravintokorvausosuus)	15,06 €
(- asuntokorvaus)	7,44 €
• vastikeaikana (rahti-alukset)	22,50 €
• työ- ja vapaajaksolta matkustaja-alukset	11,25 €
• sairauden aikana	22,50 €
(- kun työntekijää ei hoideta sairaalassa)	
Korvaus työntekijälle, jolle ei ole varattu ravintoa ja/tai asuntoa aluksessa	
• ravintokorvaus Suomessa	30,67 €
• ravintokorvaus ulkomailla	57,75 €
• asuntokorvaus laskun mukaan	
Verottajan määräämä luontoisedun verotusarvo	
	13,00 € / päivässä
	292,00 € / kuukaudessa

Natura- förmånsers- sättningarna

Utrikesfartens
naturaförmånsersättningarna
steg med 0,5 procent från
och med den 1.1.2018.

Naturaförmånsersättningarna

• under semester	22,50 €
(- kostersättningsandel)	15,06 €
(- logiersättningsandel)	7,44 €
• under vederlag (lastfartyg)	22,50 €
• under arbets- och de lediga perioderna (passagerarfartyg)	11,25 €
• under sjukdom	22,50 €
(- när arbetstagaren inte vårdas på sjukhus)	
Ersättningar åt arbetstagare, som inte reserverats kost och/ eller logi ombord	
• kostersättningar i Finland	30,67 €
• kostersättningar utomlands	57,75 €
• logiersättning enligt räkning	
Naturaförmånens beskattningsvärde	
	13,00 € / dag
	292,00 € / månaden

Förtroendemannen för tax freeavdelningen på M/s Grace-fartyget Beda Männistö:

Man borde ta i bruk yrkesbenämningar M/s Grace-fartyget, precis som man fastställer i kollektivavtalet

TEXT OCH BILDER SAANA LAMMINSIVU

Beda Männistö som arbetar som försäljare på Viking M/s Grace-fartyget, kräver att fartyget använder yrkesbenämningarna som finns i kollektivavtalet. För närvarande gör man inte det, utan för många står det till exempel cateringvärd, -biträde och -specialist. Ovan nämnda är inga yrken, utan arbetstitlar.

Männistö hoppas att rederiet tar ansvar för sina anställdas välbefinnande och framtid, för nu har de som förlorat sina arbeten

på fartyget fått mycket stora problem hos arbets- och näringskontoret på grund av arbetstitlar som börjar med *catering*. Hos TE-kontoret känner man till exempel inte till titeln cateringvärd. Yrket finns alltså inte. Därför har man erbjudit personer som har arbetat med cateringsarbeten på fartyget arbeten, som inte på något sätt motsvarar deras arbetserfarenhet eller utbildning.”

”Arbetstagaren har exempelvis kunnat göra en 15-årig karriär i restaurangen, och

har till exempel ingen erfarenhet från hytt-sidan. Hos TE-kontoret är cateringvärdtitlarna mycket universella och har lett till stora problem för de arbetslösa, när man har erbjudit dem arbete som inte motsvarar deras arbetserfarenhet. Nu förtiden när man också är tvungen att ta emot arbete, fast man inte passar in på arbetsbeskrivningen på något sätt.”

”Jag vill också påminna om, att vårt rederi har fortfarande hot om att skära ned stödet för passagerarfartyg. Har man i ledningen och personförvaltningen tänkt på, att om man skär ned på stödet och fartygen flaggas ut till grannländerna, vad händer

Arbetsgivarsidan är troligtvis inte medveten om, vad roteringssystemet handlar om och paletten börjar gå sönder. Roterar från en arbetspunkt till en annan tjänar inte någon: inte den anställda, inte arbetsgivaren och allra minst kunden.

med de många hundra sjömän på vårt fartyg som blir arbetslösa, för vilka som i arbetsavtalet för närvarande till exempel bara har benämningen ”cateringvärd”. Det är ingen yrkesbenämning enligt kollektivavtalet, utan enligt kollektivavtalet ska det i våra arbetsavtal stå yrkesbenämning, som försäljare, vilket är ett eget yrke.”



Konsekvenser av det nuvarande roteringssystemet:

På rederiet har man inte helt förstått påverkningarna av roteringssystemet, säger **Beda Männistö** som arbetar som försäljare på Viking Grace.

"Ingen har kunnat visa några siffror på vad man vinner med roteringssystemet. Arbetstidschema är inte det mest mänskliga: människor är irriterade, trötta och stressade. Antalet sjukskrivningar har ökat", och Männistö berättar också att de yngre anställda har tröttnat på att springa från en arbetspunkt till en annan.

För närvarande roteras de anställda mellan arbetspunkter i restaurangen och tax free. Den anställda kan till exempel arbeta ett par timmar på en plats, exempelvis i restaurangen, går sedan till en annan restaurang och sist på dagen också till tax free.

"Rotering tjänat inte heller avdelningen, om de anställda bara är där två eller tre timmar. Vem vill längre ta ansvar för avdelningen eller arbetet överhuvudtaget. Jag tror, att servicens kvalitet lider och går ner, när de anställda måste arbeta i servicearbe-

de försäljaren om information om en produkt. Försäljaren svarade, att hen inte vet någonting om saken, därför att denne bara hade kommit dit från en annan avdelning för att vikariera.

I ett annat fall frågade en kund i en fine dining-restaurang servitören om information om vinerna. Den vikarierande servitören slängde ur sig att båda vinerna "är riktigt bra". När hon fick vinflaskan till bordet kunde servitören inte öppna flaskan utan kunden var själv tvungen att öppna den.

"De anställda får inte anklagas för att servicenivån har sjunkit, utan den har sjunkit genom roteringen där måste människor arbeta som mångsysslare i arbetsuppgifter, som de inte har någon som helst arbetserfarenhet för

"Tyvärr är jag rädd för, att man på rederiet inte till fullo har förstått, vad rotering av anställda från en arbetsplats till en annan leder till."

Med roteringen arbetar det totalt olika personer per vecka på en avdelning. Personalen känner inte längre varandra, med vilken den traditionella arbetsgemenskapen har försvunnit.

"Jag vill på ett sätt ta fram för den övre ledningen, att man i det nya systemet inte alls har tänkt på känslorna. Vi alla behöver en gemenskap: jag hör till det här arbetsgänget och vi har en bra sammanhållning och arbetsmotivation. För närvarande, när människor hela tiden bara går och vänder på olika avdelningar, så känner du nödvändigtvis inte dina arbetskamrater

Rotering leder till att människor sjukskriver sig, och man anställer inte tillräckligt många vikarier

Roteringssystemet skulle vara en övergångsperiod till en bättre arbetskultur, tills schemana till slut börjar fungera, men enligt Männistö har övergångsperiod redan varat ganska länge och sakerna fungerar fortfarande inte. Tvärtom, fattas det mänsklighet i schemana. Många går från en arbetsuppgift till annan, men inte riktigt alla. De som är på samma arbetsplats, måste



dagligen ge råd och introducera nya personer i arbetet. Det tar på krafterna. Och de, som springer från arbetspunkt till arbetspunkt, blir trötta. Antalet sjukskrivningar har ökat. På samma gång "optimerar" och sparar man.

"Om någon är sjukskriven en vecka, kan man anställa en vikarie för en eller två dagar", har Männistö observerat.

Besparingarna syns först i rekryteringen av vikarier

Förutom vid upprättande av scheman utreder logistikerna fartygets vakanser. Viking Line meddelade i början av året att antalet resenärer har ökat, men på samma gång har den ett besparingsprogram. Lider nu de vikarier som har tjänat rederiet längst mest av det?

"Den rådande stilen, med vilken man idag vill uppnå besparingar, är förnedrande. För de vikarier som arbetat länge kan arbetet helt plötsligt ta slut, när arbetsavtalet tar slut. De har kunnat ha arbetat på rederiet i årtal, men med besparingarna tar arbetena slut för gott."

"Det är grymt och i synnerhet i situationen, där rederiet framför allt borde tänka på kontinuiteten och få nya, yrkeskunniga anställda, då de äldre åldersgrupperna pensioneras och kanske också skulle ett nytt fartyg komma under finsk flagg." 

Rotera från en arbetspunkt till en annan tjänar inte någon: inte den anställda, inte arbetsgivaren och allra minst kunden.



ten, som de inte har utbildning eller yrkeskunskap för. Tyvärr syns det också utåt till kunderna."

"Tax free-kampanjerna och -erbjudandena samt placering av produkter ändras verkligen ofta, och den restauranganställda har ingen kännedom om våra produkter, därför att denne inte är yrkeskunnig. Kunderna på passagerarfartygen förväntar sig till exempel på kvalitativ betjäning och information om skönhetsprodukter."

Männistö berättar att hon härförleden reste på en nöjesresa med ett annat fartyg på rederiet. Vid ett besök i fartygets butik följde hon vid sidan om, när en kund fråga-

Anställda i M/s Amorellas restaurangavdelning och tax free:

Arbetsatmosfären är infekterad, människorna har gått i väggen och sjukskrivningarna har ökat

Ojämlikhet, favorisering av vänner och utmattning. Roteringsystemet i restaurangavdelningen på Viking Line rederiets M/s Amorella kör människor i väggen, och anställda kan inte säga vad den egentliga nyttan med systemet är.

TEXT SAANA LAMMINSIVU BILDER SAANA LAMMINSIVU OCH ANNE SAARINEN / VASTAVALO



Viking Lines huvudförtroendeman Tero Palokoski träffade arbetstagare på M/s Amorella och M/s Viking Grace i slutet på november. Man diskuterade scheman och andra aktuella frågor, också yrkesbenämningar.

man också hela tiden avdelningens vakan- ser: hur många arbetar under veckan och helgerna. Dessutom undersöker man det totala antalet tjänster. Man har inte rekryterat nya på lång tid och där arbetar också personal som fungerar som vikarier på fartyget upp till tio år.

Trots stora effektiviseringsmål kan ingen ge konkreta bevis på att man med roterings- systemet har fått i stånd faktiska besparin- gar. Sjukskrivningarna har i alla fall ökat. För att kunna sköta roteringsystemet har man skapat en ny tjänst på fartyget, logistikern, vars uppgift är att upprätta arbetstimsche- man för restaurangavdelningen och tax free. (köks- och hyttavdelningen gör sina egna lis- tor.) Anställda frågar nu, om de euron som man "sparar" in på deras blod går till logisti- kerns lön. Vad är då nyttan med systemet?

Roteringsystemet används i res- taurangavdelningen på M/s Amorella och utökades nyligen också till tax free. "Roteringsens" idé är, att arbetet "optimeras", alltså perso- nalen kan användas där behovet av arbets- kraft är som störst. Detta har lett till, att exempelvis anställda i restaurangavdel-

ningen måste springa från dukning till duk- ning mellan olika restauranger. En del av de intervjuade berättar, att man inte ens har lunchpauser insatta i sina scheman. Man kan också ha flera 12-timmars arbetspass efter varandra.

Roteringsystemet kör inte bara in per- sonalen i väggen, utan med den värderar

Arbetstimschema är fel upprättad, men den som gjort den kunde man inte hitta

Sjukfrånvarostatistiken är hög på M/s Amorella. En del av dem kan förklaras med personalens höga medelålder, men inte helt. Sjömännens pensionsålder höjdes nyligen, så nu måste man komma på åtgärder, hur de ska kunna orka arbeta längre och i bättre skick ända tills pensionsåldern.

"Vissa arbetstagare fick sex år mer arbetstid. I skiftarbetet måste man nu allt mer ta i beaktande pensionsfrågorna och att människor ska orka bättre i arbetet, så att de kan pensioneras friska, och inte som ringvrak.

Långa arbetsskift i hektiskt restaurangarbete och kundbetjäning, där man hela arbetsskiftet måste stå, kräver bra kondition. I arbetstimschemorna finns ibland fel, som man inte kan ändra efter godkännande mer än med en timme per dag.

"Det finns fall, där man har upprättat riktigt hårda scheman. På helgerna kan över tusentals resenärer kryssa på Åbolinjen. En gång hade man för en anställd registrerat till och med tre arbetsdagar på 12 timmar efter varandra, berättar en anställd på restaurangavdelningen om händelsen.

"Vi frågade logistikerna, hur det är möjligt att man kan upprätta ett sådant här schema. Tyvärr kunde man den här gången inte hitta logistikern, som hade upprättat schemat och efteråt är det svårt att rätta till fel. När schemat är godkänt, så är det godkänt och därmed basta."

På pappret kan arbetsschemans se anorlunda ut än vad verkligheten på avdelningen är. Innan man tog i bruk roteringssystemet, arbetade anställda bara på en eller två restauranger, då man exempelvis mellan dukningarna i bufférestaurangen kunde andas ut innan en ny dukning började.

Med det nya roteringssystemet hinner man inte alltid hålla andnings- eller matpauser. Till exempel efter en dukning för hundra personer i buffén springer man till en annan restaurang för att hjälpa till. Och självklart till i en jäktig situation. Helgerna och de långa arbetsskiftet är de mest jobbiga.

"På morgonen kan arbetet börja till exempel klockan 7.30, och då arbetar du ända

till klockan 19. Och ännu längre om du arbetar i till exempel Á la carte-restaurangen, som stänger först klockan 23. I verkligheten kan arbetena fortsätta där med slutstädning ända till midnatt. Du går till din hytt, tvättar dig och hinner sova kanske fem timmar, tills ett nytt arbetsskift väntar på dig i buffén klockan 6 på morgonen."

Roteringsystemet ger inget värde åt yrkeskunnandet:

ju kunnigare du är, ju bättre uppgifter borde du arbeta med, och inte som en så kallad extra personal.



Arbetsatmosfären är infekterad

De långa arbetsdagarna är inte det enda problem som kommer med schemana. Arbetsatmosfären på M/s Amorella är infekterad på de avdelningar som man använder sig av roteringssystemet. En del av

anställda upplever, att man favoriserar andra när man upprättar scheman.

"Scheman orsakar oenighet inom avdelningarna. Man ser, vem som är vems kompis. En del av anställda måste alltid rotera, andra behöver aldrig."

På restaurangavdelningen finns personer, som regelbundet måste hjälpa till i buffén. Sedan finns det personer, som får arbeta hela tiden på bara en arbetsplats. Flytt av andra personer från plats till plats motiverar man med yrkeskunskap: vissa av Á la carte-servitörerna kan också arbeta på andra avdelningar. Samtidigt, när man flyttar erfaren Á la carte-personal till buffén för att hjälpa till, flyttar man mindre erfarna extrahjälper från buffén för att vikariera i Á la carten. Roterar man alltså människor bara för roteringsens skull. Roteringsystemet motiveras med kostnadsinbesparingar, man alltså "optimerar" personalens antal.

"Man har redan under tidigare år minskat på personal så man kan inte minimera oss mer. Vi är ändå de personer som för tillfället gör resultat på fartyget, vilket skulle vara bra att komma ihåg också hos företaget." 



Vikarierande hovmästaren Carita Sulander tar emot matgäster i M/s Amorellas buffé. Sulander har arbetat på rederiet sedan 1989, hela tiden i matsalen. Med roteringen har arbetstakten blivit hårdare. "Två arbetsplatser under en dag räcker nödvändigtvis inte, utan man kan arbeta på fyra olika platser.



Persona non gratis

AIMO ÄR INTE SÄKER på vad denna fina latinska term betyder, men den har någonting att göra med en gratis person. Nya saker har nått Aimos öron från sjötrafiken. Nyheterna var sådana, att inte heller det traditionella julkåseriet skrevs. Den rådande situationen är någon form av kontinuum, vars början kan hittas några år tillbaka i Sverige. Där bestämdes, att man förutom ordet för den traditionella mannen "Han" och det motsvarande ordet som betyder kvinna "Hon" också ska få ett könsneutralt ord "Hen" i språket, (vilket å andra sidan betyder höna). För mindre än ett år sedan meddelade Aamulehti att man skulle gå över till den könsneutrala stilen, där alla människor är personer.

Aimo kommer ihåg en gammal historia, när man för första gången i Finland försökte ersätta olika saker på det här viset. Då föddes legendariska uttryck som:

Ukonilma (Åskväder) = Vanhemman henkilö sää (En äldre persons väder)

Me Naiset lehti (Me Naiset-tidningen) = Me Henkilöt (Vi personer)

Poikamiestyttö oli paras (Bachelorette var bäst) = Henkilöhenkilöhenkilö (Personpersonperson)

Nu har man i alla fall på ett rederi gått in på samma linje, alltså finns det inga försäljare, barmästare eller städerskor längre. Det finns personer, som man kan flytta från en plats till en annan. Medmänsklighet har ersatts med spelbrickepolitik.

Inget nytt under solen

För över två decennier sedan fanns en liknande sak på ett kryssningsfartyg. Ett utomstående konsultföretag anställdes för att mäta tid och steg. Barmästarens arbete undersöktes och man försökte ta bort onödiga steg, även om kunderna alltså resenärerna tyckte om dem. På samma sätt gick man med klockan igenom städarnas arbeten och man fann att, genom att minska på olika rörelser i städarbetet, kunde man säga upp personen eller flytta denne till andra arbeten.

På samma gång utbildade man resenärerna till att bli självgåen-

de. Man tyckte inte längre att det var motiverat, att sk. "plockare" plockar tallrikarna från borden, som kutymen i allmänhet har varit i världen, utan när man hade ätit, fick kunden själv gå med sin använda tallrik och annat till någon speciell plats. Senare blev det modernt att allt betalades i kassan och sedan fick personen själv hämta sin dryck från en automat och en del av sin mat.

Nu har man på några fartyg börjat med sådant, att om man har börjat som expedit, så ska man på sin förmans eller en annan mystisk persons beordran gå och arbeta även på andra platser. Det finns knapp någon tid till att vila sig.

Hii-och-hoj! säger Aimo. Med sunt bondförnuft kan man tänka sig, att så här kan man inte göra. Hur kan en lagerarbetare arbeta i en bar? Eller är det möjligt, att en städare arbetar i köket? Ska styrmannen sopa? Är det kocken som sätter fast båten i hamnen? Vem ersätter kaptenen och var ska han arbeta?

Enligt Aimo måste man bli förtrogen med allt arbete. Det gamla ordspråket som är så sant är: "Skomakaren, bliv vid din läst": Det finns en stor del sanning i det. Det är inte rätt att låta människor arbeta med sådana arbeten som de inte behärskar till fullo. Oftast blir resultatet dåligt och om det går för långt så orsakar den också farliga situationer.

Aimo har hört, att många måste arbeta exceptionellt långa dagar och det om något är något som stör människor, men syns också i kundbetjäningen, som automatiskt blir sämre. Men inte mer om det, det finns ju tillräckligt med betalande kunder. Enligt Aimo är detta mycket konstigt. Sjöpersonalen har många gånger varit tvungen att arbeta mer när rederiet vill det, men nu känns det som om man tar i för hårt.

Aimo vill påminna om berättelsen om nälen, som bröt ryggen på kamelen som lastats för tungt. Är vi snart där? Det skulle vara bra, om man kunde gå tillbaka till den gångna tiden, då sjömannen var en annan man. Eller är detta inte längre möjligt? Någonting borde göras, även om vi idag hänvisar vilken orsak som helst, så måste vi spara en viss del mänsklighet. Om så bara för arbetstrivselns skull.

Aimo hoppas på det bästa och befarar det värsta.

Ny bilaga om osakligt bemötande till kollektivavtalet

TEXT SANNALEENA KALLIO

Den nya bilagan till kollektivavtalet inom utrikesfarten som utarbetats under en lång tid är klar. Den trädde enligt signaturprotokollet i kraft 22.12.2017. Avtalsförhandlingarna inspirerades inte ursprungligen av #MeToo-kampanjen, utan har sin bakgrund i internationella transportorganisationers linjedragningar och principbeslut. Exempelvis **ETF** (European Transport Workers' Federation) och **ECSA** (European Community Shipowners' Association) publicerade de första gemensamma föreskrifterna om ämnet redan år 2013. Även i **ILO:s** MLC-sjöarbetskonvention har man uppmärksammat trakasserier och mobbning som en del av arbetssäkerhet och välbefinnande på arbetsplatsen. Man har i den nya bilagan inte uppfunnit hjulet på nytt, utan samlat ihop regler, definitioner och beprövade tillvägagångssätt från lagar och myndigheter.

UTGÅNGSPUNKTEN för kollektivavtalets bilaga är totalt förbud: allt osakligt bemötande oberoende av dess form, natur eller avsikt är förbjudet på arbetsplatsen och arbetsgemenskapens medlemmar emellan. Det betyder att arbetstagaren, oberoende av ställning på arbetsplatsen, inte får utöva osakligt bemötande gentemot andra arbetstagare. Avtalets andra utgångspunkt grundar sig på arbetsskyddslagen: arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder. Arbetsgivarens representant bör omedelbart ingripa, reda upp och vidta lämpliga åtgärder då misstanke om osakligt bemötande uppstår.

MED OSAKLIGT BEMÖTANDE avses alla former av trakasserier, mobbning, våld och annat osakligt bemötande, förutom diskri-

minering på arbetsplats som inte omfattas av avtalet. Vid bedömning av vad som är osakligt bemötande utgår man från hur den som utsatts uppfattar verksamheten eller beteendet gentemot honom. Sådana ord, handlingar, uttryck och beteenden som uppfattas som bland annat motbjudande, trängande, hotfulla eller förnedrande är osakliga. Man uppmärksammar i synnerhet tre former av osakligt bemötande. De är mobbning, sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön samt nättrassier och -mobbning. Även sådant osakligt bemötande som sker utanför arbetsplatsen eller på fritiden, till exempel trakasserier på sociala medier, anses alltså ha anknytning till arbetsplatsen då det förekommer arbetsgemenskapens medlemmar emellan.

Allt bemötande som eventuellt känns orättvist eller obehagligt är ändå inte osakligt. Enligt kollektivavtalets bilaga är till exempel arbetsgivarens skäliga instruktioner med stöd av direktionsrätten, varning av motiverad orsak eller gemensam behandling av problem i arbetet inte osakligt bemötande.

Arbetsgivaren är enligt bilagan skyldig att bedöma hur arbetsgemenskapen fungerar och på eget initiativ ingripa i osakligt bemötande i möjligast tidigt skede. Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder börjar senast då hen blivit underrättad om osakligt bemötande gentemot arbetstagaren. Anmälan kan komma från arbetstagaren själv, en annan arbetstagare, förtroendemannan eller till exempel arbetshälsovården. Arbetsgivaren bör reda ut ärendet samt överväga hurdana åtgärder som bör vidtas för att lösa situationen. Arbetsgivaren är

självklart skyldig att förbjuda det osakliga bemötande som uppdragats och vid behov vidta disciplinära åtgärder, som att ge en varning till den trakasserande personen, flytta hen till andra arbetsuppgifter eller säga upp arbetskontraktet. I kollektivavtalets bilaga uppmannas rederier fastställa specifika riktlinjer för ingripande i dylika fall. Med detta avses instruktioner som är skraddarsydda för organisationen i fråga, och avhängiga av dess allmänna verksamhetsmodeller och personaladministration.

Man strävar till att utarbeta motsvarande bilagor till kollektivavtal även för andra branscher. Bilagan finns att läsa i sin helhet här: smu.fi > [edunvalvonta](#) > [Pidä puolesi -neuvoja](#)

Vad skall du göra om du blir föremål för trakasserier?

- uttryck klart åt den trakasserande personen att du upplever beteendet som osakligt
- underrätta chefen ifall trakasserierna fortsätter, eller dennes chef ifall den trakasserande personen är din förman
- gör anteckningar (i synnerhet om trakasserierna är fortlöpande)
- be vid behov förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige om hjälp
- ifall ärendet inte behandlas på arbetsplatsen kan du göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten

SamArbete



mao **att göra tillsammans**

att bearbeta ömsesidigt

att vilja gemensamt

att fundera i enighet

att agera enhälligt

att informera

att förverkliga



TEXT SANNALEENA KALLIO BILD GETTY IMAGES

Samarbete-ordet har tyvärr – förståeligt, men alldeles i onödan – en dålig klang. Det är förstås inte så konstigt, när man på nyheterna i TV alltid berättar om, hur många anställda som är inom ramen för samarbetsförhandlingar och vilket det uppskattade antalet personer är som ska sägas upp. Samarbete är mycket mer än dess 8:e kapitel om att minska på arbetskraft, någon tvångsmetod eller föreställning som är bunden till en tidsfrist innan man ger en grupp sparken. Som bäst är det när man verkligen gör någonting tillsammans för att förbättra företagets verksamhet och öka personalens välbefinnande. Riktigt bra personalförvaltning och ärlig arbetsplatsdemokrati. En möjlighet, som man inte kan låta bli att använda.

Syftet med lagen om samarbete

Lagen om samarbete inom företag (334/2007) börjar med paragrafen om la-

gens syfte. För det första främjar man med lagen företagets och personalens interaktiva samarbetsförfaranden, vilka baserar sig på tillräcklig information given i rätt tid om företagets situation och dess planer. Tillhandahållande av information är arbetsgivarens uppgift, men själva förfarandet är alltid dubbelriktat för att kunna vara kommunikation.

För det andra är målet att i samråd utveckla företagets verksamhet och anställdas möjligheter att påverka beslut som tas i företaget, vilka rör arbete, arbetsförhållanden och anställdas ställning i företaget. Till detta hör bland annat lagens regler om förhandlingsskyldighet i samband med anskaffning av nya maskiner och utrustning eller förnyelse av produktionssätt och att göra olika företagsspecifika personalutredningar och -planer tillsammans.

Till sist har antecknats avsikten att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och arbetskraftsmyndighe-

terna i syfte att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i företagets verksamhet. I lagen förpliktigas parterna att vid förhandlingar om minskning av arbetskraft upprätta en handlingsplan om de åtgärder med vilka man tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna främjar sysselsättningen av de som sägs upp.

Samarbetets nyckelord är alltså interaktion, information och samråd.

"I en anda av samarbete"

I flera av lagens paragrafer som beskriver förhandlingsskyldigheten konstaterar man, att man ska förhandla i en anda av samarbete för att uppnå enighet. Förhandlingarnas mål är alltså, oberoende av ämne och sak, alltid enighet och avtal. Detta kan komma som en överraskning, då arbetstagsidan oftast i början av förhandlingarna har en känsla av, att man redan har bestämt allting i förväg och att förhandlingarna förs

bara, för att lagen säger så. Det handlar alltså mera om att bara gå och lyssna och ta emot vad som komma skall.

En skicklig arbetsgivare utnyttjar samarbetsverktyget kreativt och skapar med den en bra personalpolitik. Samarbetet är ett naturligt sätt att främja informationsflödet och skapa något positivt att informera om.

Arbetsgivarens vilja, attityd och förhållningssätt till samarbetet har stor betydelse. Arbetsgivaren är ju den som ändå är den huvudsakliga initiativtagaren i samarbetsärenden och ber till exempel om förhandling, när personalplanen ska uppdateras eller produktionssätt ska förnyas. Om arbetsgivarens utgångspunkt är den, att samarbetsförhandlingarna bara är tidsspill, en broms för affärsverksamheten och ett tvång, är förhandlingen redan i förtid dömd till att vara helt ofruktbar. Ska vi ge arbetstagarnas företrädare möjlighet att fördjupa sig i saken och fråga de arbetstagare som denne representerar om deras åsikter i saken? Är förhandlingarnas atmosfär sådan, man kan och vågar säga sin åsikt? Är hela saken sådan raketvetenskap, att man inte ens vet vad man talar om? Eller glöms rollerna bort och alla försöker tillsammans uppnå ett slutresultat som tillfredsställer alla parter? Kan arbetstagsidan till och med ta initiativ för att hålla ett möte? Det här är en fråga om inställning.

Delad information är delad smärta

Givande av information, såväl regelbundet om de i lagen nämnda företagets ekonomiska situation eller löneuppgifter, som om uppgifter givna i samband förhandlingskallelsen, samt rätten till tilläggsutredning och att ställa frågor är en så viktig del av samarbetet, att det har ett eget kapitel i lagen. Det torde vara självklart, att ingen av förhandlingsparterna kan ta ställning till, analysera, ge förslag på lösningsalternativ eller går med på att avtala om saker, om man inte har all väsentlig och tillräcklig information, som behövs för att kunna ta beslut. Mottagande och behandling av information innebär ett ansvar: tystnadsplikt.

Även om detta finns det särskilda bestämmelser om i lagen. Mot denna bakgrund är det mycket svårt att förstå, varför det ibland kan vara så svårt att få tillräcklig information av arbetsgivaren. Man åberopar integritetsskydd och brist på samtycke. Hur kan man då ens försöka "uppnå enighet" om uppsägningsordningen, om förtroendemannen inte har anställnings- och kompetensuppgifter om alla de personer som denne företräder?

Vem, var, när

Enligt lagens 7 § är samarbetets parter arbetsgivaren och företagets personal. Förhandlingar förs alltså inte mellan en företrädare för arbetsgivaren eller fackförbundet eller något hemligt sällskap. Om saken rör bara en anställd, förs förhandlingen mellan den anställda och arbetsgivarens företrädare. Om saken rör hela personalen, kan man bjuda in varenda en dvs hela personalen till förhandlingen. Oftast förhandlar ändå ar-

*Samarbetets
nyckelord är
interaktion,
information och samråd.*



betsgivaren med förtroendemännen. Av dem finns det i princip lika många som det finns personalgrupper. Prioritet har enligt kollektivavtalet vald förtroendeman och förtroendeombud enligt arbetsavtalslagen. För de tillfällen, då en förtroendeman eller förtroendeombud inte har valts eller kunnat väljas, kan personalgruppen välja en samarbetsföreträdare bland sina medlemmar för en mandatperiod på två år. Lagens utgångspunkt är alltså den att en sådan situation inte får uppkomma, att inte personalens alla medlemmar inte skulle ha en egen företrädare.

Arbetsgivaren är inte alltid den som bestämmer

Som sagt så tvingar samlagen att söka enighet och nå överenskommelse om

saker som förhandlas. Om man inte ens med bästa vilja kan uppnå ett tillfredsställande samförstånd, så anses arbetsgivarens förhandlingsskyldighet vara fullgjord. Det slutliga beslutet tas i många ärenden av arbetsgivaren, men inte i alla. I vissa ärenden förutsätter lagen avtal. Då är det ingenting annat än ett gemensamt skriftligt avtal som binder båda parterna till arrangementet och blir del av anställningsvillkoren. Ibland och i alla fall visavi ärenden om uppräknas i lagen har personalen sista ordet.

Byråkrats pärla?

Administrativ börda är ett verkligt modebegrepp. Alltför ofta hör man, att samarbete uppfattas som byråkratiskt i företagen och inte som en del av organisationens ledning eller som ett verktyg för att uppfylla företagets värden.

Samarbetet är därför också ett långsiktigt samarbete. Till exempel riktlinjer och praxis riktade till hela personalen upprättas för kortare och längre tidsintervall. Av den här anledningen är det skäl att upprätta erforderliga protokoll och avtalshandlingar jämte bilagor om samlagen förhandlingen och särskilt om gjorda överenskommelser. Muntligt avtal binder visserligen, men...

I lagens 54 § står det, att arbetstagsidan måste på begäran se till, att man upprättar protokoll över förhandlingarna, där man kan se tidpunkterna för förhandlingarna, deltagare, förhandlingarnas resultat och möjliga avvikande åsikter. I andra moment nämns justering av protokoll och under-tecknande. Bästa praxis torde vara att man upprättar protokoll eller i alla fall gemensamma anteckningar över alla förhandlingar. Det är mycket lättare att fortsätta behandling av ärendet senare. Ett faktum är även att personer byts ut både på arbetsgivarens som på personalens sida. Då överenskommelserna har antecknats, håller man också fast vid dem. Man hade kunnat bespara sig många onödiga bråk – och den administrativa bördan – om man hade upprättat lämpliga protokoll om gjorda avtal och beslut. 📌



Min hytt är min borg

TEXT SANNALEENA KALLIO

SJÖMANNEN: Det finns misstanke om mögelproblem på fartyget och rederiet har meddelat att alla personalutrymmen ska undersökas och testas. Alla hytter undersöks och prov tas från golvbeläggningarna, möblernas in- och utsida samt tvättutrymmena. Besättningens hytter används hela tiden och alla har sina personliga ägodelar i skåp och lådor även under lediga perioderna. I vilka situationer har arbetsgivaren rätt att gå in i arbetstagarnas hytter och röra deras personliga ägodelar? Vad står det i lagen om detta?

JURISTEN: Arbetstagarens hytt omfattas av hemfriden. Enligt 10 § i grundlagen är allas privatliv, heder och hemfrid tryggad. Enligt tolkningspraxisen som grundlagsutskottet i riksdagen tillämpar omfattar hemfriden i första hand personens (stadigvarande) bostad men även övriga utrymmen som är avsedda för boende, såsom fartyg eller husvagn. Med hemfrid menas att en person har skyddad rätt till ett eget, fritt och privat liv utan att en utomstående part har rätt att obefogat eller godtyckligt kränka denna rätt. Detta innebär bland annat att handlingar riktade mot hemfriden bestäms enligt lag.

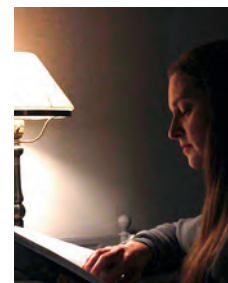
Inspektion av bostadsutrymmen föreskrivs i lagen om fartygspersonalens arbets- och boendemiljö samt mathållningen ombord på fartyg (395/2012). Enligt 12 § i lagen har fartygets befälhavare rätt att inspektera de bostadsutrymmen som fartygspersonalen förfogar över om det finns anledning att misstänka att bostadsutrymmena inte uppfyller kraven på säkerhet och hälsa eller om inspektionen är nödvändig för att kontrollera att bostadsutrymmena är beboeliga. Om man i bostads- eller arbetsutrymmena funnit indikationer på mögel, exempelvis på basis av mätning av inomhusluften, ska man självklart utreda var möglet finns, vilken sorts mögel det är frågan om och hur stort spridningen är. Mögel kan orsaka allvarliga sjukdomar och hälsoproblem hos arbetstagarna och väsentligt påverka arbetsförmågan.

Enligt 11 § i nämnda lag ska redaren se till att fartygspersonalens bostadsutrymmen är ändamålsenliga och säkra. Ändamålsenlighet och säkerhet innefattar även faktorer gällande hälsan och inte endast att hytten ligger ovanför lastlinjen och att sängen och övriga möbler hålls på plats även i hård sjögång. Det torde alltså vara klart att det är fråga om en situation där arbetsgivaren enligt både lagen om fartygspersonalens bostadsmiljö, arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om företagshälsövård (1383/2001) har skyldighet att agera, utreda situationens allvar och omfattning och skydda arbetstagaren mot hälsoproblem. Inspektören får och kan röra arbetstagarens privata ägodelar för att flytta dem ur vägen för att exempelvis ta prov och mättningsresultat bakom möblerna. I sådana fall är det naturligt att planera inspektionerna så att hyttin-

vånaren är med och hjälper till under inspektionen. Hyttinvånarens närvaro krävs dock inte enligt lag.

En annan situation som nämns i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) är när arbetsgivarens representant enligt lag har rätt att låta inspektera de utrymmen som arbetstagarna förfogar över, dvs. förutom hytten exempelvis kläd- och utrustningsskåp som finns på annan plats på fartyget. Enligt 4 kap. 7 § har fartygets befälhavare rätt att låta inspektera ett utrymme om det finns *särskild anledning att misstänka att det i utrymmet finns föremål eller ämnen som kan försäkra fara för fartyget eller personer eller egendom ombord eller allvarligt störa den allmänna ordningen ombord*. Utrymmen som är avsedda för boende får inspekteras endast om det är nödvändigt för att utreda omständigheter som inspektionen gäller. På den här stadgan grundar sig även bestämmelsen i kollektivavtalsbilagan Drogpolicy enligt vilken alkohol kan utgöra ett ämne som medför fara om farliga mängder med tanke på brandsäkerheten förvaras i hytten. Vid behov har befälhavaren rätt att beslagta det ämne eller föremål som ger upphov till fara eller men. Det överlämnas antingen till polisen eller återlämnas till arbetstagaren då denne går av fartyget.

Enligt lagen om fartygspersonalens bostadsutrymmen kan endast fartygets befälhavare personligen inspektera bostadsutrymmen. Vid inspektionen ska även en annan representant för besättningen alltid delta som vittne. Ofta är denna person en förtroendeman. Ett protokoll eller åtminstone en anteckning i skeppsdagboken ska upprättas över inspektionen. Efter inspektionen har befälhavaren rätt och skyldighet att fatta beslut om fortsättningen. I händelse av mögel ska man fatta beslut om hurdana och hur omfattande åtgärder en reparation av problemet kräver, kan personalen flyttas till passagerarhytterna, måste fartyget dockas och vilken roll har representanterna för företagshälsövärderna och myndigheterna. I händelse av farligt föremål eller ämne ska man besluta om var föremålet ska förvaras på fartyget innan det överlämnas till polis i land eller om det alls är nödvändigt att omhänderta föremålet.



Frågor är välkomna:
sannaleena.kallio@smu.fi

Sjömans-Unionens nya stuga

HIMOS

SJÖMANS-UNIONEN har införskaffat en ny stuga som är belägen i Jämsä, Himos, åt sina medlemmar.

Stugan är för 6 personer i två våningar, i nedre våningen finns vardagsrum, öppet kök, spis, bastu, wc samt ett stort sovrum. På övre våningen finns ett allrum samt två sovrum och wc. Stugan har egen gårdsplan samt terrass.

Utrustning:

spis, mikrovågsugn, kyl o frys, kaffekokare, diskmaskin, dammsugare.

Samt kärl och utrustning för matlagning till 6 personer.

Dessutom så finns det tvättmaskin samt torkskåp, 2 st Tv, DVD spelare-radio samt wifi.

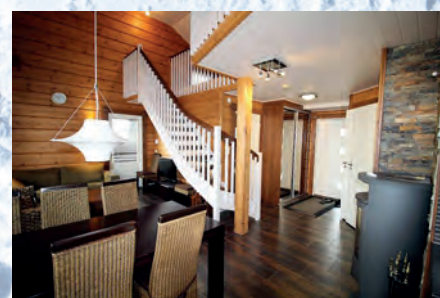
På parkeringsplatsen finns el-uttag för 2 bilar.

I veckohyran ingår slutstädningen.

Skidbackarna syns från stugan samt Himos Center, Himos hotellet och Himos arenan finns inom 500 meter.

Nyckelservice finns vid Himos center och där kan man även hyra bädd set för 15€/set som även innehåller 2st handdukar. Man kan även ta med egna om man vill.

Stugan kan hyras från och med 6.3.2018 veckovis måndag till måndag, via Sjömans-Unionen.



Stugornas ansökningstid närmar sig

Reservera unionens stugor för sommaren



STUGORNA I KERIMÄKI

Belägna nära Nyslott, vid Suurijärvi strand.

Stora stugan: yta 120 m², 3 sovrum, 8 bäddplatser. Allrum, kök, bastu, tvättrum, veranda. TV, radio, kylskåp, mikrovågsugn, elspis, öppen spis, båt. Jämn gård och långsluttande strand med sandbotten, lämplig för barn.

Lilla stugan: yta cirka 20 m², i allrummet utdragbar säng för två. Bastu. Elspis, kylskåp, mikrovågsugn, TV och radio, båt. Obs! Brunnsvatten och utedass. Jämn gård och långsluttande strand med sandbotten.

Stuga 3: yta cirka 80 m², 6 bäddplatser. I nedre våningen sovrum, lantkök, bastu, tvättrum. I övre våningen öppet loft med 4 bäddplatser. TV, radio, kylskåp, mikrovågsugn, öppen spis, båt, grill under tak.

Gård och strand:

- **stuga 3:** vid den grunda stranden vid stuga 3 har sandbotten lagts på ett filtertyg.

Ta till vara!

Stugorna förevisas även www.smu.fi



MERILUOTO

Belägen 25 km från Vasa, i Replot vid havet.

Yta 114 m², 4 bäddplatser, möjlighet till 8 extra bäddplatser. 2 sovrum, vardagsrum, kök. TV, DVD, video, kylskåp-frys, mikrovågsugn, elspis, öppen spis. 2 båtar. Strandbastu med kok- och övernattningsmöjligheter. Gården är delvis täckt av gräs/sand, svagt sluttande, stranden är tvärdjup med dybotten, simning från bryggan.



VILLA VARPUNEN

Belägen i Åbolands skärgård, på Gustavs nordspets Kipaluoto vid havet.

Parstuga (stuga 1 och stuga 2), båda stugorna cirka 60 m², 4 bäddplatser/ 2 sovrum, vardagsrum (möjlighet till extra bädd), kök. Gemensam strandbastu, 2 båtar. TV, kylskåp, elspis, mikrovågsugn, diskmaskin, kaffekokare. Gården är bergig, svagt sluttande och stranden är tvärdjup, simning från bryggan.

Stuga 2 är allergistuga, inga sällskapsdjur tillåtna.



VÄLLSKOG

Belägen i Esbo vid Långträsk strand i Vällskog (Velskola), cirka 30 km från Helsingfors centrum.

Branta sluttningar i terrängen, cirka 40 m till sjöstranden, snabbt djupnande.

Stockhus, yta cirka 120 m². Stort allrum, öppet kök, sovrum, bastu. Övernattningsmöjligheter för sex personer: tvåvånings-säng i sovrummet, bäddsoffa för tre i allrummet och en bädd i bastuns omklädningsrum.

Inga sällskapsdjur tillåtna.

Utrustning: båt, öppen spis, TV, diskmaskin, elspis, mikrovågsugn, kylskåp och en liten frysbox.



GUSTAVS

Timmerstuga ligger vid kusten i Broby i Pyttis, ca 125 km från Helsingfors.

Stugan är på 88 m², 8 bäddplatser, har två sovrum, vardagsrum och öppen spis på nedervåningen. Köket har kylskåp och elspis. På övervåningen finns ett sovrum (dubbelsäng) och myshörna med soffa och TV. Dessutom finns en separat bastustuga på 25 m² med bäddsoffa, bord och kök, bastu och dusch/wc. Trädgården är jämn och stranden består av grus.

(OBS! Det kan finnas byggnadsmaterial och spikar på stranden.) På stranden finns dessutom en grill/lusthus samt en båt.



MERILEVI

Sjömans-Unionen har även i Levi en stuga, som medlemmarna kan hyra året runt. Merilevis vårsäsong är i februari-april, den har en särskild ansökningstid på hösten.

Sjömans-Unionen har egna semesterstugor på olika orter runtom i Finland.

Bokningar för sommarsäsongen görs enligt veckoprincipen på basen av skriftliga ansökningar. Om det finns fler ansökningar för samma vecka blir det lottning.

Endast **Unionens medlemmar** får hyra stugorna. Hyrestiden är en vecka.

Alla stugor har **standardutrustning**. Hyresgästen har med sig egna lakan, dynvar och handdukar samt övriga personliga tillbehör.

Priser under sommarsäsongen

veckorna 22–35
(30.5.–29.8.2018)

Kerimäki lilla stugan

110 e / vecka

Alla andra stugor

280 e / vecka

Har du frågor?

Stugreservering
tel. (09) 6152 0260
måndag–fredag kl 10–14

[SOMMARSÄSONGEN 2018]

Hyresansökan av Sjömans-Unions stugor

Bytesdag måndag, stugor att hyra

Under tiden 4.6.–27.8.2018

GUSTAVS	stuga 1
KERIMÄKI	liten stuga, stor stuga
VILLA VARPUNEN	Pyttis
MERILUOTO	Vasa
VÄLLSKOG	Esbo (inga sällskapsdjur)

1. Alternativ

stugans namn:

måndag dag / månad – måndag dag / månad 2018

2. Alternativ

stugans namn:

måndag dag / månad – måndag dag / månad 2018

Bytesdag onsdag, stugor att hyra

Under tiden 30.5.–29.8.2018

GUSTAVS	stuga 2 (inga sällskapsdjur)
KERIMÄKI	stuga 3

1. Alternativ

stugans namn:

onsdag dag / månad – onsdag dag / månad 2018

2. Alternativ

stugans namn:

onsdag dag / månad – onsdag dag / månad 2018

Namn

Gatuadress

Postnummer

Telefon

Personbeteckning

Underskrift

Obs!

Blanketten gäller endast hyra av stuga **under sommaren** veckor 22–35 (30.5.–29.8.2018). Bara ansökningar som anlänt senast **den sista 6.4.2018 beaktas**. Svaren och fakturorna skickas till de sökande senast 11.5.2018. **Genom att betala hyran senast 31.5.2018 säkerställer du din reservering!**

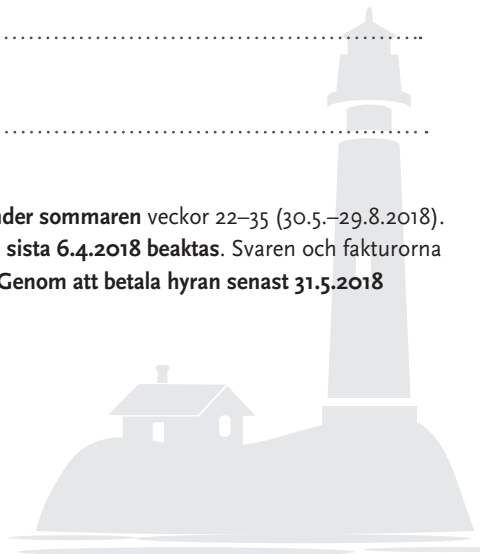
Postadress:

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU rf
Stugreservering
John Stenbergs strand 6
00530 HELSINGFORS

Ansöknings-
blanketter också
på hemsidor

www.smu.fi >
på svenska >
medlemsskap >
medlemsförmånen >
Unionens stugor

Vi beaktar
bara fyra
alternativ



Ammattiosastot tiedottavat/ Fackavdelningarna informerar

SISÄSUOMI

Kevätkokous ja pilkkikisat 24.3.2018

Lauantaina 24.3.2018 pilkkikisat klo 9-12 ja kevätkokous klo 13.30 Kerimäen Haukilahdessa isolla mökillä (Vääräjärventie 274 A, Kerimäki). Ilmoittautuminen suotavaa ruokailun järjestämisen vuoksi: markku.j.rautiainen@gmail.com, p. 0400 768 414 tai seppo.immonen57@gmail.com, p. 050 368 2298

POHJOINEN

Kevätkokous 5.5.2018

Pohjoisen osasto kokoontuu sääntömääräisen kevätkokouksen Kemin Puistopaviljoniin **5.5.2018 klo 17.00**. Toimikunta kokoontuu klo 15.00. *Tervetuloa! Lisätietoja löytyy osaston nettisivulta: pohjoisenosasto.smu.fi*

Syyskokous 6.10.2018 & osaston 35-vuotisjuhla

Pohjoisen osasto kokoontuu sääntömääräisen syyskokoukseen kylpylähotelli Break Sokos Hotel Edenissä (Oulu) 6.10.2018 klo 17.00. Toimikunta kokoontuu klo 15.00. Kokouksen jälkeen osasto tarjoaa jäsenilleen osaston 35-vuotispäivien kunniaksi juhlat. *Jäsenet ja avetit, tervetuloa! Ilmoittautumiset sihteerin Markku Kylmämaalle mieluiten osaston sivujen kautta: pohjoisenosasto.smu.fi*

SATAMA-ALA

Kevätkokous 16.4.2018

Kevätkokous pidetään 16.4.2018 klo 14.00 alkaen Tampereella. Paikka on Original Sokos Hotel Ilves aivan Tampereen keskustassa (Hatanpään Valtatie 1, 33100, Tampere).

ITÄKUSTI

KODINETSIJÄT HUOMIO!

Itäkustin omistama 32-neliöinen asunto Kymenlaaksonkadulla etsii vuokralaista. Kämpässä on iso parveke, toimiva keittokomero ja 480 euron kuukausivuokraan sisältyvä vesi. Asuntoon ei ole tulossa remontteja. Asunto vuokrataan Itäkustin osaston jäsenelle. Ota yhteyttä pikaisesti: smu.itakusti@gmail.com

ÅLAND

Värmöte 26.4.2018

Ålandsavdelningens värmöte hålls den 26 april 2018 kl 18.00 på Restaurang Metropol i Mariehamn. Efter mötet bjuder avdelningen på en tre-rätters middag. Bokningar före den 20 april: till henrik.lagerberg@aland.net eller till e.kivio@gmail.com

LOUNAI-SUOMI

Kevätkokous

Aika: torstai 19.4.2018 klo 16.00 alkaen
Paikka: Maariankatu 6 b, 5. krs, Turku
Kokouksessa käsitellään sääntöjen mukaiset asiat. Huom! **Sitovat ilmoittautumiset** ruokailuun 16.4. mennessä, puh (02) 233 7416.
Osaston jäsen – tervetuloa!

LÄNSI-SUOMI

Kevätkokous 4.5.2018 klo 18.00

Länsi-Suomen osaston sääntömääräinen kevätkokous pidetään perjantaina 4.5.2018 klo 18.00 Merimies Unionin toimistolla osoitteessa: Ay-keskus, Pitkäkatu 43, Vaasa. *Tervetuloa mukaan!*

ETELÄ-SUOMI

Kevätkokous 15.3.2018

Etelä-Suomen osasto pitää kevätkokouksen 15.3.2018 klo 13.00. Hallitus kokoontuu klo 11.00.
Paikka: Hakaniemen saunatilat (Merimies-Unioni, John Stenbergin ranta 6, Helsinki)

MATKAILU-JA HUOLINTA-ALA

Kevätkokous 7.4.2018

Pidämme kevätkokouksen 7.4. klo 15.00 alkaen *Ravintola Fojassa* (Aurakatu 10, Turku). *Tervetuloa!*

LAIVAN VIIHDEAMMATTILAISET

Kevätkokous 22.3.–24.3.2018 (risteily)

Kevätkokous pidetään risteillen *M/s Silja Serenadella* 22.3.–24.3.2018. Kokouksessa käsitellään viralliset kevätkokousasiat sekä tulevan kesän tapahtumia. Tilaisuus on maksuton jäsenille.
Lisätiedot ja ilmoittautumiset 20.2.2018 mennessä: viihdeammattilaiset@gmail.com
Jäsenet, tervetuloa mukaan!

Ilmoitukset/ Annonser

IN MEMORIAM

Pursimies

Unto Tapani Toivanen

s. 22.7.1943, Juuka
k. 30.11.2017, Helsinki

Kuoli vaikean sairauden murtamana.

Kaipaamaan jäivät

puoliso, poika ja tytär perheineen, siskot ja veli perheineen, muut sukulaiset ja ystävät, merieläkeläiset ja entiset työtoverit

✱

Rakkaamme, kylmäkkö

Ulla ”mökki-Ulla” Luoto

s. 17.3.1951 Padasjoella
k. 19.11.2017 Loimaalla omassa kodissa

”Kotiin valkeaan uuteen, viimeinen venhe vie. Lempeään hiljaisuuteen, kulkijan päättyä tie.”

Ulla teki kymmenien vuosien uran eri laivoilla, viimeisenä *M/s Gabriella*, josta hän jäi eläkkeelle 2016. Pian tuli kuitenkin syöpädiagnoosi ja vuoden taistelun jälkeen Ulla siirtyi ajasta iäisyyteen omassa kodissaan puolison ja tyttären läsnäollessa.

Ullaa jäivät suunnattomasti kaipaamaan puoliso Jouko, lapset Susanna ja Marko, 6 lastenlasta, sukulaiset, ystävät ja työkaverit.

Lämmin kiitos kaikille myötälämisestä suuressa surussamme.

✱

Pursimies

Antti Massinen

s. 29.8.1958, Savonlinna
k. 16.10.2017, Taivassalo

Koskaan ei tiedä onko aikaa paljon vai vähän, yht’äkkiä huomaa se päättyikin tähän. On paikkasi tyhjä ja korvaamaton, ja kaipuu suuri sanaton

Rakkaudella kaivaten Soile, Anja, sukulaiset ja ystävät

✱

Stuertti

Jari Erik Halvorsen

s. 7.10.1951

k. 4.1.2018

SYNTYMÄPÄIVÄT / FÖDELSEDAGEN

Kiitän M/s Finnmaidin miehistöä saamastani huomionosoituksesta 60-vuotissyntymäpäiväni.

Pursimies Heikki Suomalainen

ELÄKKEELLE / PÅ PENSION

Lämpimät kiitokset saamastani huomionosoituksesta Meritaito Oy:n henkilökunnalle jäädessäni vapaalle työelämästä.

Pursimies Arto Saari

KULTAMERKIT

Ranne Jukka

Rantapere Sanna



Oy HENRY NIELSEN Ab

HENRY NIELSEN NOSTALGIA VII -RISTEILY

M/s Mariella

24.4.2018 Helsinki-Tukholma
17:30-10:00 (25.4.)

25.4.2018 Tukholma-Helsinki
16:30-10:10 (26.4.)

Matkan hinta

Lux-hytti

1:lle 208 euroa

2:lle 104 euroa/hlö

A-luokka

1:lle 90 euroa

2:lle 45 euroa/hlö

3:lle 30 euroa/hlö

4:lle 23 euroa/hlö

B-luokka

1:lle 70 euroa

2:lle 35 euroa/hlö

3:lle 24 euroa/hlö

4:lle 18 euroa/hlö

Ei palvelumaksua ja hinnat ovat edelliskertaa edullisempia.

Ruokailut laivalla:

Viking Buffet-illallinen
35 euroa ja meriaamiainen
11 euroa. Suosittelemme, että
ostatte ainakin illallisen ennen
matkaa ja siten syömme
yhdessä. Ensimmäinen kattaus.

Matkan myyntiaika:

15.11.2017-20.3.2018

Varaukset:

Matka-Vekka, puhelin
Tanja Valtonen 020 120 4752
tai sähköpostitse
tampere@matkavekka.fi

Lisätietoja:

wintio@pp.inet.fi

Niin murtuivat jäät -risteilytapahtuma Silja Europalla

19.3.2018-20.3.2018 alkaen kello 18.30,
Länsisatama, 1 Terminaali (vanha)

Ohjelmassa tilaisuus tavata entisiä
työkavereita rentouttavalla risteilyllä.
Aloitamme konferenssitiloissa kello 18.30.

MATKAN HINTA on A-luokan hytissä 70 €
ja B-luokan hytissä 60 €. Hintaan sisältyy
buffet-illallinen ja aamiainen sekä paikka
jaetussa kahden hengen hytissä.
Lisämaksu yhden hengen hytissä A-luokassa 25 € ja B-luokassa 15 €.
Avecille samat hinnat.

Ilmoittautumiset Tapio Nurmiselle 10.3. mennessä e-maililla
tapio.nurminen@saunalahti.fi

Maksu suoritetaan tilille: FI52 1011 3500 4100 70, Tapio Nurminen, Nordea.
Viite: risteily



RISTEILYOHJELMA

19.3.

16.45-17.15 Lippujen jako terminaalissa toinen kerros

17.30 Pääsy laivaan

18.30-20.30 Kokoonnutaan Konfassa muistelevaan vanhoja ja tapaamaan tuttuja.

20.30 Illallinen Grande Buffet

20.3.

07.00 Aamiainen Grande Buffet

08.00 Maihinnousu Tallinnaan

12.30 Laiva lähtee Helsinkiin (huom. laivalla oltava kello 12 mennessä)

16.00 Laiva saapuu Helsinkiin.

Lisätietoja: tapio.nurminen@saunalahti.fi tai 050 4416081

Muista ottaa passi tai virallinen henkilötodistus mukaan, ajokortti ei käy.

KOULUTUSTA LUOTTAMUSMIEHILLE *Förtroendemannutbildning*

- 12.3.–16.3. Luottamusmiesten peruskurssi (Kiljava)
- 17.4.–18.4. Tuottavuus ja hyvinvointi:
luottamusmiesten täydennyskurssi (Helsinki)
Kompletteringskurs för förtroendemän (Helsingfors)
- 14.5.–18.5. Luottamusmiesten jatkokurssi, 1. jakso (Kiljava)
- 17.9.–21.9. Luottamusmiesten jatkokurssi, 2. jakso (Kiljava)
- 16.10.–17.10. Luottamusmiesten täydennyskurssi (Helsinki)
Kompletteringskurs för förtroendemän (Helsingfors)



Ammattiyhdistysliikkeen hakemuslomakkeet verkossa smu.fi>koulutus. Lomakkeita saa myös luottamusmiehiltä ja Merimies-Unionin toimistoilta. Fackföreningsrörelsens kursansökningsblanketter [www.smu.fi> utbildning](http://www.smu.fi>utbildning).

Lisätietoja/ Ytterligare information

Liittosihteeri/Förbundssekreterare **Kenneth Bondas**
puh./tel. (09) 615 20254, 040 456 0245
kenneth.bondas@smu.fi

Merimies-Unioni

POSTI- JA KÄYNTIOSIOITE
John Stenbergin rantä 6, 2. kerros,
00530 Helsinki

VAIHDE
+358 (0) 9 615 2020
www.smu.fi

SÄHKÖPOSTI
etunimi.sukunimi@smu.fi

AUKIOLOAJAT / ÖPPETTIDER
Arkisin klo 8.30–16.00
Vardagar kl. 8.30–16.00

KULJETUSALAN TYÖTÖMYYSSKASSA

POSTIOSIOITE
PL 65, 00531 Helsinki

ASIAKASPALVELU
Siltasaarekatu 3–5,
katutaso Helsinki
arkipäivisin klo 9.00–15.00

PUHELINPÄIVYSTYS
klo 9.00–12.00
puh. (09) 613 111
Faksi: (09) 6131 1333

TYÖTÖMYYSSKASSAN
SÄHKÖINEN PALVELU
www.kuljetusalan.fi

TRANSPORTBRANSCHENS ARBETSLÖSHETSKASSA

POSTADRESS
PB 65, 00531 Helsingfors

KUNDTJÄNST
Broholmstgatan 3–5,
gatuplan Helsingfors
vardagar kl. 9.00–15.00

TELEFONJOUR
tfn. (09) 613 111
kl 9.00–12.00
Fax: (09) 6131 1333

ARBETSLÖSHETSKASSANS
ELEKTRONISKA TJÄNSTER
www.kuljetusalan.fi/se

HENKILÖKUNTA / PERSONAL

Puheenjohtaja / Ordförande
Simo Zitting
(09) 615 20 250 / 0400 813 079

Liittosihteeri / Förbundssekreterare
Kenneth Bondas
(09) 615 20 254 / 040 456 0245

Sihteeri / Sekreterare
Tetta Härkönen
(09) 615 20 225 / 040 455 9834

Lakimies / Jurist
Sannaleena Kallio
(09) 615 20 252 / 040 158 5057

Asiantuntija / Ombudsman
Carita Ojala
(09) 615 20 231 / 0400 829 039

Asiantuntija / Ombudsman
Satu Silta
(09) 615 20 213 / 040 526 3435

ITF-tarkastaja / ITF-Inspektör
Ilpo Minkkinen
(09) 615 20 253 / 040 728 6932

ITF-tarkastaja / ITF-Inspektör
Heikki Karla
050 435 6094

ITF-koordinaattori / ITF-Koordinator
Kenneth Bengts
(09) 615 20 258 / 040 455 1229

Asiantuntija, Turku
Ombudsman, Åbo
Jessica Troberg
(09) 6152 0210 / 040 584 0381

Toimittaja/journalist
Saana Lamminsivu
(09) 615 20 221/045 7730 1020

Taloudenhoitaja / Ekonom
Jussi Katajainen
(09) 615 20 218 / 050 526 1965

Kassanhoitaja / Kassaföreståndare
Stiina Raitio
(09) 615 20 219

Kirjanpitäjä / Bokförare
Tuula Ylhävuori
(09) 615 20 220

Jäsenrekisterin hoitaja /
Medlemsregister
Tiina Kytölä
(09) 615 20 257

Toimistotyöntekijä /
Kontorsbiträde
Arja Merikallio
(09) 615 20 259

Toimistotyöntekijä, Turku /
Kontorsbiträde, Åbo
Salmi Kumpula
(02) 233 7416

Maariankatu 6 B, 5. krs.
20100 Turku

Mariegatan 6 b, 5:e våningen,
20100 Åbo

Vaasa / Vasa
Pitkäkatu 43, 65100 Vaasa
Storalånggatan 43, 65100 Vasa

MÖKKIVARAUKSET / BOKNINGSNUMMER FÖR STUGOR

puh. / tel. (09) 615 20 260
ma–pe klo 10–14.

Lounais-Suomen osaston mökin
varaukset Turun toimistolta /
Sydvästra Finlands avdelnings
stugans bokningar från
kontoret i Åbo

Sjömans-Unionen

POST- OCH BESÖKADRESS
John Stenbergs strand 6,
2:a våningen, 00530 Helsingfors

VÄXEL
+358 (0) 9 615 2020
www.smu.fi

E-ADRESS
fornamn.efternamn@smu.fi

ÖPPETTIDER
Vardagar kl. 8.30–16.00